



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima institucional y desempeño docente en las
Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,
2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTOR:

Br. Espino Calderón Víctor Constantino

ASESORA:

Dra. Fany Montaña Revilla

SECCION:

Educación e idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ– 2018

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos; por el gran apoyo y aliento, que me brindaron a lo largo de mis estudios de Maestría Jesús.

Víctor Constantino

AGRADECIMIENTO

Un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad Cesar Vallejo quién nos abrió sus puertas para nuestra formación académica y profesional, preparándonos para un futuro competitivo, formándonos como personas de bien, asimismo a la Escuela de Post Grado Cesar Vallejo de esta prestigiosa Universidad.

También agradecemos a la I.E, por su colaboración en brindarme el tiempo y espacio para el desarrollo de esta investigación

Un especial agradecimiento a todos nuestros profesores por sus conocimientos impartidos y en especial a nuestra asesora, por su dirección académica, paciencia entrega y valiosos consejos que nos permitiendo alcanzar los objetivos de esta tesis.

El autor

DECLARACION JURADA

Yo, Espino Calderón Víctor Constantino, estudiante del programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificada con DNI N° 21433895, con la tesis titulada: **“Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, – 2018”**

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
 - 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
 - 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falsa de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado, piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros) asumo las consecuencias y sanciones que mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente del Universidad Cesar Vallejo.



Br. Espino Calderón Víctor Constantino
DNI: 21433895

PRESENTACIÓN

Señores miembros de jurado presentamos ante ustedes la tesis titulada “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, 2018”. Con la finalidad de determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario-2018, en cumplimiento del reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para obtener el Grado Académico de Magister en Administración de la Educación.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

El autor

ÍNDICE

PAGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACION JURADA	v
PRESENTACIÓN	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Problema:.....	49
1.2. Hipótesis:.....	53
1.2.1. Hipótesis específicas.	53
1.3. Objetivos	54
1.3.1. General.....	54
1.3.2. Específicos.....	54
II. METODO	55
2.1. Variables.....	55
2.2. Operacionalización de las variables	56
2.3. Metodología.	57
2.3.1. Tipo de estudio.....	57
2.3.2. Diseño	58
2.4. Población, muestra y muestreo	59
2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	61
2.6. Método de análisis de datos	63
III. RESULTADOS.....	64
IV. CONCLUSIONES:	83
V. SUGERENCIAS.....	85
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	87
VII. ANEXOS.....	93

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo, determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria, -2018; está enmarcada en la línea de investigación de Gestión y Calidad Educativa.

Pertenece al enfoque cuantitativo; se trata de una investigación tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional; el objeto de estudio corresponde a una muestra censal de 116 docentes del nivel secundario, siendo objeto de estudio las instituciones educativas públicas del nivel secundario. Para obtener la información se ha utilizado para la variable Clima Institucional, la técnica la encuesta y el instrumento el Cuestionario, para la variable Desempeño Docente, la técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario, que han sido aplicados en las instituciones educativas. Posteriormente, se ha realizado la base de datos y a partir de ella las tablas y gráficos de cada una de las dimensiones para finalmente poder establecer la relación entre las variables usando el estadístico “r” de Pearson.

Al concluir la investigación se ha verificado la hipótesis general de investigación, en el sentido de que existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,. Dando como resultado al realizar el análisis correspondiente, una correlación positiva considerable($r = 0.782$) y significativa ($r > 0.30$), lo que significa que existe una relación directa entre el clima institucional y desempeño docente, donde a mayor clima institucional mayor desempeño docente y a menor clima institucional menor desempeño docente.

Palabras claves: Clima institucional, desempeño docente

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between school climate and teacher performance in educational institutions of secondary level education, It is framed in the research and Educational Quality Management.

It belongs to the quantitative approach; It is a non-experimental research, descriptive correlational design; the object of study corresponds to a census sample of 116 teachers from the secondary level, being scrutinized public secondary educational institutions at. For information has been used for the institutional climate variable, the art and the questionnaire survey instrument for teacher performance variable, technical survey and the survey instrument, that have been applied in educational institutions. Subsequently, we made the database and from it the tables and charts for each of the dimensions to finally establish the relationship between variables using statistical "r" of Pearson.

At the conclusion of the investigation it has verified the general research hypothesis, in the sense that there is a substantial and significant positive relationship between school climate and teacher performance in the educational institutions of secondary level education,. Resulting in making the corresponding analysis, a significant positive correlation ($r = 0.782$) and significant ($r > 0.30$), meaning that there is a direct relationship between school climate and teacher performance, where most institutional climate more teacher performance retail and institutional climate lower teaching performance.

Keywords: institutional environment, teaching performance.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación lleva como título “Clima Institucional y desempeño docente en las instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, y tiene como propósito fundamental contribuir en la mejora del desarrollo institucional en la labor educativa.

En la actualidad las instituciones educativas se encuentran sometidas a cambios constantes en el proceso de su desarrollo en la sociedad, lo que implica adoptar estrategias que permitan brindar un buen desenvolvimiento de parte de todos los actores educativos. Por ello es conveniente que las instituciones educativas cuenten con el establecimiento de un buen clima institucional que favorezca las buenas relaciones interpersonales entre todos los miembros que conforman la comunidad educativa. Asimismo, la experiencia demuestra que un buen clima institucional contribuye notablemente en la eficiencia del desempeño docente, y de todo el personal, como resultado del mismo se obtiene una buena calidad educativa.

En los últimos años se ha podido evidenciar que como consecuencia de un clima institucional deficiente, en algunas instituciones educativas; manifestándose a través de la carencia de una buena comunicación, poca tolerancia, conflictos interpersonales, problemas familiares, etc. los mismos que van creando un clima que no es favorable entre los miembros de la comunidad educativa pudiendo esto afectar directamente el desempeño docente y al proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de dichas instituciones; razón por la cual se busca crear, mantener un clima institucional adecuado donde se practique una buena comunicación, respeto y la tolerancia que debe existir entre unos y otros. Asumiendo que el clima institucional constituye un potencial que puede actuar como una traba para el buen desempeño docente, pero que también puede ser un factor de motivación, dinamización con influencia favorable en el desempeño docente; se trata de orientar la investigación a destacar la importancia del clima institucional, como vehículo que conduce la organización hacia el éxito educativo

integral en todas las Instituciones Educativas públicas.

Se consideró las variables de clima institucional y desempeño docente para el logro de la integración, desarrollo y participación de todos sus miembros con fines de mejorar la calidad educativa. Frente a las relaciones personales deficientes, y formación de grupos entre docentes que impiden todo tipo de logros significativos para las instituciones educativas, y más aun perjudicando de una u otra manera el aprendizaje de los estudiantes, es que se tomó la decisión de investigar y establecer la hipótesis planteada donde se tuvo en cuenta la descripción y formulación del problema, su objetivo y justificación.

Para el desarrollo de este trabajo se cuenta con los aportes de investigaciones internacionales, nacionales, regionales y locales que abordan este problema y que han sido realizados en instituciones educativas, cada una de ellas con características y experiencias diferentes pero bastante exitosas que han servido para el avance y mejora de los mismos. Razón por la cual se consideró sus informes, análisis y antecedente para el trabajo realizado.

En cuanto a la metodología, se realizó una investigación descriptiva de diseño correlacional y para la recogida de los datos se tuvo como muestra a los docentes de las Instituciones públicas del nivel secundario, que brindaron su apoyo respondiendo amablemente el cuestionario que se les presentó como instrumento.

Los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS cuyos resultados hallados fueron descritos, analizados e interpretados de acuerdo a las tablas y gráficos mostrados; asimismo, se hace la contratación de la hipótesis, y finalmente se presenta las conclusiones y sugerencias, que pretendemos ayudarán a la mejora de las instituciones educativas.

La investigación fue planteado a realizarse en las I. E. públicas 84 docentes 32 docentes, de nivel secundaria, modalidad menores. La muestra constituye la totalidad de la población de docentes de ambas instituciones. El problema que radica fundamentalmente en las I.E. es que se observan conflictos entre algunos miembros de la comunidad educativa, lo que conlleva a formando grupos antagónicos que no permite el logro de la visión institucional reflejándose en magros resultados en la calidad educativa; situaciones que en muchas ocasiones los órganos intermedios (UGEL) intervienen solo dando soluciones superficiales que no solucionan en todo su contexto el problema.

Entre algunos antecedentes internacionales de estudios podemos citar a Bardasz L.(1999), con el trabajo de investigación *“Relación del clima organizacional con la productividad en investigación en una organización de educación superior”*, tesis para optar el grado de Magister en Educación mención Gerencia Educativa, presentado en la universidad Católica Andrés Bello de Venezuela, cuyos objetivos son determinar la relación existente entre los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional y la productividad en investigación de los profesores de la escuela de educación de la UCAB, determinar los tipos de clima organizacional de los profesores de la escuela de educación de acuerdo con las variables: dedicación y categoría académica según la percepción que tienen los profesores de la escuela de educación de los procesos organizacionales: Fuerzas motivacionales, Comunicación y Toma de decisiones, determinar si existen diferencias en la percepción de los profesores de la escuela de educación de acuerdo con variables: dedicación y categoría académica, determinar cuáles son los procesos organizacionales considerados como factores del clima organizacional se relacionan con la productividad en investigación. El tipo de estudio corresponde a una investigación de campo, correlacional y expost-facto y la muestra la constituyeron cuarenta profesores ordinarios de la escuela de educación, la técnica en la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, llegando a las siguientes conclusiones: los profesores de la escuela

de educación perciben dos tipos de clima: favorable y desfavorable. En cuanto a la intención de este trabajo de precisar los procesos organizacionales que podrían ser mejorados, se concluye que la comunicación igualmente el factor toma de decisiones fue percibido como el más favorable respecto a los otros dos factores, la relación que se intentaba probar en cuanto a que el clima se relaciona con la productividad no pudo ser demostrada en forma significativa con la data recogida. Los análisis de los resultados muestran que aun cuando un grupo de la muestra percibe el clima favorable, este no se relaciona significativamente con la productividad en investigación dados los bajos niveles reportados en la misma; la productividad en investigación, tal como fue medida en el presente trabajo, evidencia muy bajos niveles de productividad lo cual coincide con los hallazgos de otros estudios referenciados. Por otra parte ni la categoría académica ni la dedicación muestra diferencias significativas. Fernández P.(2006), con el trabajo de investigación *“Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica”*, tesis para optar el grado de Magister en Supervisión Educativa, presentado en la Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo – Venezuela, cuyos objetivos son determinar la relación entre clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica del circuito N 1 del Municipio de Maracaibo, identificar, identificar los factores del clima organizacional derivados del estilo de dirección en las escuelas básicas del Circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, identificar los factores del clima organizacional derivados del comportamiento del trabajador en las escuelas básicas del Circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, establecer las acciones de consultoría en la supervisión del desempeño docente de las escuelas básicas del Circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la supervisión del desempeño docente de las escuelas básicas del Circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, establecer la relación entre las dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la supervisión del desempeño docente en las instituciones de educación básica del Circuito N° 1 del municipio de Maracaibo; el tipo de estudio fue descriptivo correlacional, con diseño

no experimental, trabajó con una población compuesta por 497 docentes, tras el diseño y aplicación de dos cuestionarios validados por expertos, llegando a las conclusiones siguientes: se determina que es débil la relación entre el clima organizacional y la supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica del circuito N° 1 del municipio de Maracaibo, siendo ello indicativo de que las fluctuaciones de una de las variables de estudio, no causan fluctuaciones sustanciales en la otra, no estando vinculados su comportamiento; se estableció la relación entre la dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la supervisión del desempeño docente en las Instituciones de educación Básica del circuito N° 1 del Municipio de Maracaibo, encontrándose que la relación obtenida fue débil indicando que las áreas del ambiente organizacional no están relacionadas con las áreas de la supervisión del desempeño docente.

Así mismo a nivel nacional se han realizado investigaciones sobre este estudio Cuba G. (2010), *“Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla-Callao”*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa, presentado en la Universidad San Ignacio de Loyola, cuyos objetivos son establecer la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, determinar la relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente en la Institución educativa 4021, del distrito de ventanilla – Callao, determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, determinar la relación entre el nivel de conflictividad y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao. La investigación fue descriptiva de diseño correlacional, y en la recolección de datos utilizó como instrumento el cuestionario, que fue dirigido a una muestra de 33 docentes y 184 estudiantes, llegando a las siguientes conclusiones: existe relación baja y significativa para los alumnos y una relación buena para los docentes entre clima institucional y el desempeño docente,

por lo que podemos afirmar que existe relación entre el clima institucional y el desempeño docente en la I.E. 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, esto quiere decir que “a mejor clima institucional mejor es el desempeño docente, existe una relación moderada y significativa para los alumnos y docentes entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, lo que significa que “a medida que las relaciones interpersonales mejoren también mejorará el desempeño docente”, entonces podemos concluir manifestando que existe relación entre las relaciones interpersonales y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, existe relación baja y significativa para los alumnos y una relación inversa y no significativa para los docentes entre las condiciones laborales y el desempeño docente, es decir que “cuando disminuya las inadecuadas condiciones laborales aumenta el desempeño docente”, también podemos concluir que no existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao, tenemos que existe relación mínima y no significativa para los alumnos y una relación inversa y no significativa para los docentes entre el nivel de conflictividad y el desempeño docente, lo cual podemos deducir que “cuando el nivel de conflictividad aumenta el desempeño docente disminuye”, entonces podemos concluir que no existe relación entre el nivel de conflictividad y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa 4021, del distrito de Ventanilla – Callao; de igual manera Pérez Y.(2012), con el trabajo de *investigación “Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la Red N° 1 Pachacutec – Ventanilla”*, tesis para optar el grado académico de Maestro en Educación, presentado en la universidad San Ignacio de Loyola, cuyos objetivos son determinar la relación entre el clima institucional y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla, determinar la relación existente entre la comunicación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla, determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente, según

opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla, determinar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1 Pachacutec Ventanilla, determinar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente, según opinión de los docentes, en las Instituciones Educativas de la red N° 1. La muestra estuvo conformada por 100 maestros. El diseño de investigación fue descriptivo correlacional. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron cuestionarios adaptados con su ficha técnica correspondiente, llegando a las siguientes conclusiones: existe una relación media y positiva entre el clima institucional y el desempeño docente, los docentes tienen una percepción regular sobre el clima institucional en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, existe una relación media y positiva entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, existe una relación media y positiva entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, existe una relación media y positiva entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla, existe una relación media y positiva entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas de la red No 1 de Pachacutec en Ventanilla.

A nivel local se realizaron investigaciones en este estudio, Ortiz H. y Carrasco R. (2013) con la tesis” *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes*”, tesis para optar el grado académico de Magister en administración de la Educación, presentado en la Universidad Cesar vallejo, cuyos objetivos son determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa, establecer el nivel del clima organizacional en los docentes de la Institución educativa, establecer el nivel de satisfacción laboral en

los docentes de la Institución. Donde la investigación fue de diseño correlacional con una muestra de cien docentes, siendo, donde para el acopio de la información utilizó la técnica de la encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios, llegando a las siguientes conclusiones. Entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución educativa se evidencia que existe una relación significativa positiva, el clima organizacional en los docentes de la Institución educativa se ubica en el nivel cómodo con un 77%, asimismo un 9% de docentes se ubica en un nivel incómodo, la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa se encuentra en un nivel satisfecho en un 64%, pero los docentes insatisfechos son el 11%. Así mismo Villaverde F.(2014) con la tesis "*El desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes*" tesis para optar el grado académico de Magíster en Administración de la Educación, presentado en la Universidad Cesar Vallejo, cuyos objetivos son determinar la relación que existe entre el desempeño docente y el rendimiento académico de los estudiantes, siendo la investigación perteneciente a la investigación aplicada, de nivel correlacional y de diseño descriptivo – correlacional, donde el tipo de muestreo es a juicio del investigador tomando a 105 docentes de las instituciones educativas, , llegando a conclusión que se demuestra que existe una relación directa y significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico con una "r" de Pearson igual a 0,684; asimismo existe una relación positiva media entre la preparación para el aprendizaje y el rendimiento académico, lo mismo que la dimensión enseñanza para el aprendizaje, desarrollo de la profesionalidad y la participación en la gestión de la escuela

Teniendo en cuenta las investigaciones antes referidas relacionadas al clima institucional y desempeño docente, revisaremos la fundamentación teórica de esta investigación. Las definiciones de clima en las organizaciones son numerosas y variadas es necesario tomar en cuenta diversos enfoques y conceptos que se han dado al respecto.

Existen numerosas aportaciones realizadas por diversos autores sobre el concepto de clima, (Weinert, 1981, citado por Bris, 2000) quien propone una clasificación de las

definiciones atendiendo a tres líneas de pensamiento en torno al clima de las organizaciones: la objetiva, la subjetiva, la individual:

a) El clima sería algo objetivo, tangible, medible de las organizaciones. El “clima” es el conjunto de características objetivas de la organización, perdurables y en cierto modo medible que distinguen una entidad de otra. b) El clima desde una visión subjetiva, pero colectiva del “clima” El “clima” viene hacer algo así como la percepción colectiva de la organización en su conjunto y/o de cada uno de sus sectores. Los miembros de las organizaciones comparten una visión global de la institución a la que pertenecen. C) Desde el sentido subjetivo, pero individual del “clima”: No es un constructo mental colectivo, sino individual: cada persona elabora su propia visión de la organización y de las cosas que en ella suceden. El clima se reduce por tanto, a un constructo personal. (p. 107-108)

Asimismo (Hoy y Claver, 1986, citado por Bris, 2000), presenta un concepto del clima notablemente más integradora. Según ellos el “clima” es:

Una cualidad relativamente persistente del ambiente escolar. Que se ve afectada por elementos diversos de la estructura y el funcionamiento de la organización, como por ejemplo, el estilo de liderazgo que se ejerza en esa organización. Que está basada en concepciones colectivas. Y que influye en la conducta de sus miembros (p.109)

Por otro lado (Martin, 2000, citado por Bris, 2000) define al clima como “el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización,

en un marco próximo determinado (contexto interno) y un marco socioeducativo externo, fundamentado en una estructura y un proceso en el que la planificación resulta determinante”.(p.113)

Como el clima se desarrolla y se refleja dentro de una organización o institución, es necesario definir el concepto de clima organizacional o institucional, para ello podemos citar a Chiavenato (2006) quien sostiene que:

El clima organizacional constituye el medio interno o la atmosfera psicológica característica de cada organización. Está ligado con la moral y la satisfacción de las necesidades de los participantes y puede ser saludable o enfermizo, puede ser caliente o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, esto depende de cómo los participantes se sienten en relación con la organización (p.297)

Asimismo, Chiavenato (2006) plantea que:

Las organizaciones constituyen la forma dominante de institución de la sociedad moderna, son la manifestación de una sociedad especializada e interdependiente que se caracteriza por un creciente patrón de vida.” y que desde la perspectiva de la teoría estructuralista que se concentra en el estudio de las organizaciones en su estructura interna y en la interacción con otras organizaciones “ Las organizaciones son unidades sociales intencionalmente construidas y reconstruidas con el fin de alcanzar objetivos específicos” en este concepto están las corporaciones, ejércitos, escuelas, hospitales, iglesias, y prisiones; se excluyen las tribus” clases, grupos étnicos, grupos de amigos y familia. Las organizaciones se caracterizan por un “conjunto de relaciones sociales estables y creadas deliberadamente con la intención de alcanzar objetivos o propósitos” por lo tanto “la organización es una unidad social dentro de la cual las personas alcanzan relaciones estables

entre sí, no necesariamente frente a frente, en el sentido de facilitar el alcance de un conjunto de objetivos o metas. (p.236)

De igual modo Sandoval (2001), sostiene que:

Si el clima de una institución educativa se expresa en las formas de relación interpersonal y de mediación de conflictos entre directivos, maestros y alumnos, y en las maneras como se definen y se ejercen las normas que regulan dichas relaciones, la formación en valores requiere de espacios, procesos y prácticas donde la mediación positiva de conflictos, la participación en la construcción de normas y la no discriminación por ningún tipo de motivos, constituyan el clima de una institución educativa (p.34).

Según el Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los aprendizajes del MINEDU (2012), sostiene que un clima escolar positivo existe cuando los estudiantes perciben a su Institución Educativa como un lugar acogedor, en el que ellos se sienten seguros, protegidos, acompañados y queridos. Es evidente que un ambiente de este tipo brinda oportunidades óptimas para el desarrollo de las habilidades y competencias, y genera confianza en la relevancia de lo que se aprende o en la forma en que se enseña. De este modo, se puede decir que un clima escolar positivo es favorable al logro de los aprendizajes.

Calero (1996), sostiene que:

La organización comprende los elementos humanos y materiales que intervienen y tienen por objeto coordinar los esfuerzos para que las actividades escolares se desarrollen sin interferencias y siguiendo determinados principios que permitan lograr resultados mejores. La organización escolar sirve para utilizar mejor los recursos del centro educativo, con el fin de hacer más fácil el trabajo que se realiza y obtener mejores resultados. (p.131)

Para establecer la relación conceptual entre organización e institución, según el diccionario LAROUSSE (2005), define a la “institución” como “Cada uno de los órganos fundamentales de un estado o de una sociedad”, por lo que se ve que vendría hacer lo mismo solo que expresado en otra palabra.

Teniendo en cuenta las pesquisas realizadas, esta investigación se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta a Bris (2000), quien define que:

Clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión además de los de innovación y cambio. Esto es el espacio en el que confluyen todos los elementos y miembros de una institución educativa y están ubicadas en contextos complejos y cambiantes con los que deben convivir y a los que deben dar respuesta. (p. 103)

Según estas definiciones, se puede decir, que el clima institucional es un concepto extenso que se manifiesta en la forma en que el personal de una institución ve la realidad, la clase de interacción entre ellos mismos hacia la consecución de los objetivos institucionales, lo que es de suma importancia para la organización. Sin embargo, estas percepciones dependen en buena medida de las actividades, relaciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga de su institución. Es por ello que el clima institucional refleja el nivel de interacción que se establece entre los miembros de una institución, pudiendo ser: muy mala, mala, regular, buena o muy buena. El clima institucional en las instituciones educativas será el resultado de la percepción que tienen los docentes que sienten de la organización.

Finalmente se puede concluir afirmando que el clima institucional constituye uno de los factores que afecta la efectividad y desempeño del personal docente que labora en toda institución, ya que es un determinante de los caracteres y personalidad del individuo de forma negativa o positivamente.

Existen diferentes tipos de clima (Bris, 2000), por el hecho de que el clima se refleja en forma particular en cada institución. Tenemos los siguientes:

Clima de tipo autoritario: Sistema I. Autoritarismo explotador. En este tipo de clima la dirección no tiene confianza a sus empleados. La mayor parte de las decisiones y de los objetivos se toman en la cima de la organización y se distribuyen según una función puramente descendente. Los empleados tienen que trabajar dentro de una atmósfera de miedo, de castigo, de amenazas, ocasionalmente de recompensas y la satisfacción de las necesidades permanece en los niveles psicológicos y de seguridad. Sistema II. Autoritarismo paternalista, en este la dirección tiene una confianza condescendiente en sus empleados, como la de un amo con sus siervos. La mayor parte de las decisiones se toman en la cima, pero algunas se toman en los escalones inferiores. Las recompensas y algunas veces los castigos son los métodos utilizados por excelencia para motivar a los trabajadores.

Clima de tipo participativo: Sistema III consultivo. La dirección que evoluciona dentro de un clima participativo tiene confianza en sus empleados. La política y las decisiones se toman generalmente en la cima pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. La comunicación es de tipo descendente. Sistema IV. Participación en grupo, La dirección tiene plena confianza en sus empleados. Los procesos de toma de decisiones están dimensionados en toda la organización y muy bien integrados a cada uno de los niveles. La comunicación no se hace solamente de manera ascendente, sino también de forma lateral. Los empleados están motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza entre los superiores y los

subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte en los niveles inferiores. (p. 110)

El clima, el de tipo participativo, en un clima participativo la dirección tiene confianza en su personal docente, les permite que tomen decisiones, la comunicación es de tipo descendente. En el clima participativo con participación en grupo, la dirección tiene plena confianza en sus docentes, los procesos de toma de decisiones están distribuidos en toda la institución, y muy bien integrados a cada uno de los niveles, la comunicación se hace de manera ascendente o descendente, sino también de forma lateral. Los miembros de una institución estarán motivados por la participación y la implicación, por el establecimiento de objetivos de rendimiento, por el mejoramiento de los métodos de trabajo y por la evaluación del rendimiento en función de los objetivos. Existe una relación de amistad y confianza.

El clima institucional presenta muchas y variadas dimensiones de las cuales se ha considerado solo algunas para la investigación por ser consideradas las que influyen determinadamente el nivel del clima en la institución educativa.

Para medir el clima institucional se ha considerado las dimensiones planteadas por Bris (2000), quien contempla las siguientes dimensiones:

La comunicación.- La comunicación: grado en que se produce la comunicación entre las personas y los grupos. Cómo se produce el traslado de información interna y externa, entre los distintos sectores y dentro de cada sector. Qué rapidez o agilidad tienen para ese traslado de la información. Qué nivel de respeto existe entre los miembros de la comunidad. Cómo es el grado de aceptación de las propuestas que se formulan en los distintos ámbitos de la comunidad educativa y las diferentes direcciones. Si le parecen útiles y/o funcionales las normas internas o externas que inciden en la comunicación.

Cuál es el grado de incidencia de los espacios y horarios del centro en la comunicación. (p. 115)

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2008) menciona que:

En una organización efectiva, la comunicación fluye en varias direcciones: hacia abajo, hacia arriba y cruzada. Por tradición, la comunicación descendente era resaltada, pero hay amplia evidencia de que los problemas se presentarán si la comunicación solo fluye hacia abajo (p.491)

Está claro que la comunicación en las instituciones cumple diversas funciones, actúa para controlar el comportamiento individual a través de jerarquías de autoridad a las cuales deben alinearse los trabajadores. La comunicación informal también controla el comportamiento de los trabajadores como medio de información según el grado de confianza de los miembros. La motivación. Esta dimensión se convierte en una de las piezas significativas para la determinación del clima en la institución educativa.

La motivación como segunda dimensión del clima institucional, Bris (2000) manifiesta que la motivación es el:

Grado en que se encuentra motivado el profesorado en el centro en que desempeña su actividad profesional. Grado de satisfacción del profesorado. Grado de reconocimiento del trabajo que realiza en el centro, visto desde todos los sectores. Percepción del prestigio profesional, grado en que cree que se valora su profesionalidad. Grado de autonomía en el centro.(p.115)

De igual manera karst y Rosenzweig (1994). Indica que:

La motivación no es un concepto sencillo. Para los psicólogos es difícil describir el impulso que existe detrás de un comportamiento. La motivación incluso del ms sencillo, solo se comprende parcialmente; implica necesidades, deseos tensiones, incomodidades y expectativas. Esto implica que existe

algún desequilibrio o insatisfacción dentro de la relación existente entre el individuo y su medio: identifica las metas y siente la necesidad de llevar a cabo determinado comportamiento que lo llevará hacia el logro de esas metas (p. 298)

Asimismo (Koontz et al., 2008), afirma que:

Las necesidades humanas están basados en necesidades, ya sean sentidas conscientes o inconscientemente. Algunas son necesidades primarias, como las necesidades fisiológicas de agua, aire, alimentos, sueño y refugio. Otras necesidades se pueden considerar secundarias, como la autoestima, status, afiliación con otros, afecto, dar, logro y autoafirmación. Naturalmente, estas necesidades varían en intensidad y con el tiempo entre los individuos. La motivación es un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares. (p. 415)

Calero (1998), define la “La motivación es el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación” (p.265)

En la definición de la dimensión confianza se puede afirmar que es el “grado de confianza que el profesorado percibe en el centro. Grado de sinceridad con que se producen las relaciones entre los miembros” (Bris, 2000, p. 115)

La participación, como una dimensión que se le incluye en el campo del clima institucional se le define como:

Viene hacer el grado en que el profesorado y demás miembros de la comunidad educativa participan en las actividades del centro, en los Órganos colegiados en grupos de trabajo. Grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos. Grado en que se forman grupos formales e informales y cómo actúan respecto a las actividades del centro. Cómo es el nivel de trabajo en equipo, cómo se producen las

reuniones, cuál es el grado de formación del profesorado y la frecuencia de las reuniones. Grado de coordinación interna y externa del centro. (Bris, 2000, p.115)

El concepto del desempeño docente, se fundamenta teóricamente teniendo en cuenta al documento “Marco del buen desempeño docente” del Ministerio de Educación del Perú (MINEDU, 2012a)

Se define al desempeño docente, como:

Las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados (MINEDU, 2012a, p. 29)

Desempeño proviene de las ingles performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona.

El desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. (MINEDU, 2012a, p. 24)

El termino dominio considerado como el manejo óptimo de un campo del saber humano se le define como:

Dominio un ámbito o campo del ejercicio docente que agrupa un conjunto de desempeños profesionales que inciden favorablemente en los aprendizajes de los estudiantes. En todos los dominios subyace el carácter ético de la enseñanza, centrada en la prestación de un servicio público y en el desarrollo integral de los estudiantes. (MINEDU, 2012a, p.24)

Así mismo podemos decir que el concepto de competencia según el documento del ministerio de Educación “Marco de Buen desempeño Docente” se define como:

La competencia, es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos, no solo como la facultad para poner en práctica un saber .Y es que la resolución de problemas no supone solo un conjunto de saberes y la capacidad de usarlos, sino también la facultad para leer la realidad y las propias posibilidades con las que cuenta uno para intervenir en ella. La competencia es más que un saber hacer en cierto contexto, pues implica compromisos, disposición a hacerlas cosas con calidad, raciocinio, manejo de fundamentos conceptuales y comprensión de la naturaleza moral y las consecuencias sociales de sus decisiones. (MINEDU, 2012a, p. 21)

Así mismo (Pinto, 1996, citado por Tanca y Huaracha, 2002) define a la competencia como “La capacidad para actuar con eficiencia y eficacia en relación a si mismo y al medio natural y social” (p. 217)

Se entiende el desempeño como el conjunto de capacidades de la persona que lo utiliza para tomar iniciativa y actuar en su medio con eficiencia y eficacia, el cumplimiento de las funciones profesionales, el buen desempeño de los docentes, se determina desde la ejecución desde lo que sabe y puede hacer, la manera cómo actúa o se desempeña, y por los resultados de su actuación.

Las dimensiones del desempeño docente, tomando como referencia al documento “Marco del buen desempeño docente” son los siguientes:

Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la planificación del trabajo pedagógico a través de la elaboración del programa curricular, las unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje en el marco de un enfoque intercultural e inclusivo. Refiere el conocimiento de las principales características sociales, culturales-materiales e inmateriales-y cognitivas de sus estudiantes, el dominio de los contenidos pedagógicos y

disciplinares, así como la selección de materiales educativos, estrategias de enseñanza y evaluación del aprendizaje.

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Comprende la conducción del proceso de enseñanza por medio de un enfoque que valore la inclusión y la diversidad de todas sus expresiones. Refiere la mediación pedagógica del docente en el desarrollo de un clima favorable al aprendizaje, el manejo de los contenidos, la motivación permanente de sus estudiantes, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y de evaluación, así como la utilización de recursos didácticos pertinentes y relevantes. Incluye el uso de diversos criterios e instrumentos que facilitan la identificación del logro y los desafíos en el proceso de aprendizaje, además de los aspectos de la enseñanza que es preciso mejorar.

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Comprende la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar la comunidad de aprendizaje. Refiere la comunicación efectiva con los diversos actores de la comunidad educativa, la participación en la elaboración, ejecución y evaluación del proyecto educativo institucional, así como la contribución al establecimiento de un clima institucional favorable. Incluye valoración y respeto a la comunidad y sus características, y la corresponsabilidad de las familias en los resultados de los aprendizajes.

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. Comprende el proceso y las practica que caracterizan la formación y desarrollo de la comunidad profesional de docentes. Refiere la reflexión sistemática sobre su práctica pedagógica, la de sus colegas, el trabajo en grupos, la colaboración con sus pares y su participación en actividades de desarrollo profesional. Incluye la responsabilidad en los procesos y resultados del aprendizaje, y el manejo de la información sobre el diseño e implementación de las políticas educativas en el ámbito nacional y regional. (MINEDU, 2012a, p.18 -19)

Las nueve competencias docentes que se indican en el Marco del buen desempeño docente son las siguientes:

Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral. Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión. Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales. Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales. Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales. Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizajes de calidad. Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados. Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional. Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las

personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social (MINEDU, 2012a, p. 22 - 23)

Considerando el concepto de Desempeño, según el (MINEDU, 2012a) considera cuarenta desempeños, los cuales son:

Desempeño 1. Demuestra conocimiento y comprensión de las características individuales, socioculturales y evolutivas de sus estudiantes. y de sus necesidades especiales. Conoce sobre el aprendizaje y desarrollo de la niñez y adolescencia y sus distintas expresiones en el marco de una diversidad de variables: 1) las necesidades educativas especiales más frecuentes; 2) la edad y el género según cada contexto sociocultural; 3) las, características lingüísticas de sus estudiantes en lo concerniente a lenguas y patrones comunicativos vinculados con formas de usar el lenguaje en contextos específicos; y, 4) las prácticas culturales en las que han sido socializados sus estudiantes y las características de sus familias. Recurre a diversas fuentes para seguir familiarizándose con las características de sus alumnos y sus contextos. Emplea estos conocimientos para informar las prácticas de enseñanza y de aprendizaje. Identifica las habilidades especiales y discapacidades más frecuentes.

Desempeño 2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los conceptos fundamentales de las disciplinas comprendidas en el área curricular que enseña. Conoce el contenido de la disciplina o disciplinas correspondientes a su nivel y área, su estructura, las diferentes perspectivas existentes, sus nuevos desarrollos, la relación entre los contenidos de las diferentes áreas y la secuencialidad que éstos deben guardar de acuerdo con las edades de los estudiantes y la matriz cultural en la que han sido socializados. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos más relevantes de las disciplinas que integran el área curricular que enseña. Comprende y aplica los conceptos con propiedad en la organización y

presentación de los contenidos disciplinares, especialmente para describir y explicar hechos o relaciones.

Desempeño 3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas y de la didáctica de las áreas que enseña. Conoce los principales enfoques y teorías contemporáneas de la educación y explicita su relación con la organización y desarrollo de sus prácticas de enseñanza. Sabe cómo enseñar las materias de las áreas a su cargo. Domina una variedad de estrategias de enseñanza para generar aprendizajes significativos. Reconoce cuál es la estrategia más adecuada para el tipo de aprendizaje que desea lograr. Comprende los fundamentos y estrategias que permiten que los estudiantes se acerquen a los contenidos y desarrollen habilidades teniendo en cuenta sus diferentes ritmos, estilos y características culturales. Relaciona los organizadores del conocimiento y establece una red de conceptos que facilitan la comprensión de los conocimientos y actitudes que imparte en el área curricular.

Desempeño 4. Elabora la programación curricular analizando con sus compañeros el plan más pertinente a la realidad de su aula, articulando de manera coherente los aprendizajes que se promueven, las características de los estudiantes y las estrategias y medios seleccionados. Analiza juiciosamente el currículo nacional, regional, local y el de su institución educativa, así como los mapas de progreso de su área curricular y el cartel de alcances y secuencias de su institución. Participa y aporta a la definición de contenidos y metas de la programación curricular a nivel institucional y la utiliza efectivamente como orientador del diseño de sus unidades y sesiones de aprendizaje. Planifica, con la colaboración de sus pares, situaciones de aprendizaje correspondiente al nivel educativo, grado y área curricular. En el caso de que el docente pertenezca a una escuela bilingüe, planifica la

enseñanza en y de dos lenguas especificando los contenidos y las capacidades con criterios claros y pertinentes.

Desempeño 5. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes fundamentales que el currículo nacional, la escuela y la comunidad buscan desarrollar en los estudiantes. Selecciona estrategias y actividades que sean coherentes con los aprendizajes esperados. Programa experiencias que favorecen el desarrollo integral de los agentes educativos en el contexto en el que se desenvuelven. Diseña y realiza adaptaciones en su planificación atendiendo a las diferencias y la diversidad existente en el grupo de estudiantes. Reconoce y aplica los fundamentos teóricos sobre los procesos de planificación curricular en el aula. Los contenidos de la enseñanza son definidos en función de los aprendizajes previstos en el programa curricular anual, las unidades didácticas y los planes de sesión de aprendizaje, en concordancia con el marco curricular nacional, los lineamientos curriculares regionales y el proyecto curricular institucional.

Desempeño 6. Diseña creativamente procesos pedagógicos capaces de despertar curiosidad, interés y compromiso en los estudiantes, para el logro de los aprendizajes previstos. Organiza el proceso de enseñanza centrado en la combinación fluida, original y flexible de estrategias, materiales y recursos. Aplica estrategias para desarrollar permanentemente la sensibilidad, espontaneidad e indagación, la imaginación e interés de sus estudiantes. Formula planes de enseñanza incorporando la búsqueda de soluciones no habituales a diversos problemas asociados a las necesidades de aprendizaje de sus estudiantes, a partir de la misma fuente de información. Planifica en forma flexible las secuencias del proceso de enseñanza en un contexto cambiante y diverso, caracterizado por la escasez de medios y recursos didácticos.

Desempeño 7. Contextualiza el diseño de la enseñanza sobre la base del reconocimiento de los intereses, nivel de desarrollo, estilos de aprendizaje e identidad cultural de sus estudiantes. Organiza el programa curricular anual y formula planes de enseñanza acordes con las características identificables de sus estudiantes, relacionando los contenidos con su intereses, niveles de desarrollo cognitivo y emocional, estilos de aprendizajes, así como con su identidad cultural, y aplicando los conocimientos nuevos en contextos reales, concretos y a situaciones prácticas de la vida cotidiana de sus estudiantes. Incorpora en los planes de enseñanza información relevante referida al contexto geográfico, económico y sociocultural del ámbito donde se ubican la escuela y las familias.

Desempeño 8. Crea, selecciona y organiza diversos recursos para los estudiantes como soporte para su aprendizaje. Considera el uso de diversos recursos y materiales como soporte pedagógico, apoyándose en información de diferentes fuentes desde una perspectiva interdisciplinaria, en las situaciones de vida cotidiana de sus estudiantes que puedan inspirar experiencias de aprendizaje, en los saberes locales ancestrales, en el uso creativo y culturalmente pertinente de las TIC que tiene a su alcance y de materiales acordes con los variados ritmos y estilos de aprendizaje, según las múltiples inteligencias y los recursos propios de la localidad. Utiliza diversos recursos materiales y humanos y espacios fuera del aula de clases. Organiza el espacio de aprendizaje de manera que los recursos, materiales y formatos sean accesibles y favorezcan los aprendizajes.

Desempeño 9. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa y diferencial en concordancia con los aprendizajes esperados. Identifica diversos enfoques y metodologías de evaluación considerando las particularidades y diferencias de sus estudiantes. Utiliza este conocimiento para formular procesos de evaluación pertinentes orientados a evaluar tanto

procesos como resultados de la enseñanza y el aprendizaje. Considera el uso de diversas estrategias que permiten informar con consistencia sobre el proceso pedagógico y el aprendizaje del grupo, para fines de mejorar la enseñanza. Propone criterios, indicadores e instrumentos para evaluar las competencias, capacidades, conocimientos y actitudes establecidas en el marco curricular nacional. Prevé la utilización de diversas estrategias meta cognitivas o de retroalimentación, en concordancia con el enfoque formativo de la evaluación.

Desempeño 10. Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en coherencia con los logros de aprendizaje esperados y distribuye adecuadamente el tiempo. Conoce diversas formas de organizar la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje y las utiliza adecuándolas al grupo y a las capacidades previstas. Define la estructura, componentes y secuencia didáctica, explicitando los logros esperados, las estrategias y los recursos previstos para el tratamiento de la clase o sesión de aprendizaje. Formula la secuencia y la estructura de las sesiones dando a cada acción una función específica que apunta al logro o logros esperados. Incorpora estrategias que favorecen el conflicto cognitivo y el aprendizaje significativo de sus estudiantes.

Desempeño 11. Construye, de manera asertiva y empática, relaciones interpersonales con y entre todos los estudiantes, basados en el afecto, la justicia, la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Propicia entre sus alumnos la oportunidad de aprender en un ambiente emocionalmente seguro, donde los estudiantes acudan con satisfacción, promoviendo en ellos el respeto por sí mismos y por sus compañeros. Fomenta la creación de un espacio democrático en el que se reconozca la individualidad de cada uno y del cual el estudiante se sienta parte. Crea oportunidades para que los alumnos expresen emociones, ideas y afectos de manera respetuosa, clara y

directa, sin temor a la burla o el error. Acepta las emociones de sus estudiantes y demuestra interés en ellas, brindándoles apoyo y orientación según las diversas etapas de su desarrollo y los distintos contextos culturales.

Desempeño 12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes, y les comunica altas expectativas sobre sus posibilidades de aprendizaje. Demuestra y comunica continuamente a sus estudiantes las altas expectativas que tiene en las posibilidades de aprender de todos y cada uno de ellos en todas las áreas curriculares y de acuerdo con lo que exige la escuela. Es comprensivo y flexible con los avances desiguales y se esfuerza por conocer bien a sus estudiantes y sus entornos, alentándolos en los logros que pueden alcanzar. Provee oportunidades para que todos participen y sabe reconocer el momento oportuno para plantearles nuevos retos y oportunidades de aprendizaje. Asimismo, reconoce la diversidad de prácticas culturales formas de aprender de sus estudiantes. Observa con interés el placer que experimentan sus alumnos cuando ejecutan y perciben la utilidad de las tareas.

Desempeño 13. Promueve un ambiente acogedor de la diversidad, en el que ésta se exprese y sea valorada como fortaleza y oportunidad para el logro de aprendizajes. Hace de las diferencias objeto de respeto, complementariedad y colaboración mutua en función de objetivos comunes. Desarrolla con sus estudiantes un ambiente afectivo y seguro que favorece el aprendizaje. Emplea estrategias que muestran respeto y afirmación de las diversidades, demostrando empeño por conocer y aprender más de ellas, sin sesgar su apreciación de la conducta y habilidad académica de sus estudiantes sobre la base de estas diferencias. Reconoce que hay múltiples maneras de percibir la realidad. Evita favorecer o dedicarse a los mejores estudiantes. Interactúa con entusiasmo, motivando el interés de sus estudiantes alrededor de diversas situaciones de aprendizaje.

Desempeño 14. Genera relaciones de respeto, cooperación y soporte de los estudiantes con necesidades educativas especiales. Identifica las fortalezas de los estudiantes, de manera que éstas les permitan contribuir y ayudar a otros estudiantes a aprender cómo trabajar en grupos heterogéneos que favorecen la contribución de todos sus miembros. Propicia oportunidades en las que todos los estudiantes pueden trabajar juntos productivamente. Observa, monitorea, evalúa y retroalimenta la interacción entre los estudiantes. Muestra preocupación e interés por sus avances de aprendizaje, brindándoles orientación y atención efectivas. Maneja estrategias para el empoderamiento de la niñez y adolescencia con necesidades especiales, para que afirmen su voz, su conciencia y su experiencia de vida como válidas e importantes.

Desempeño 15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes sobre la base de criterios éticos, normas concertadas de convivencia, códigos culturales y mecanismos pacíficos. Promueve una convivencia basada en la autodisciplina del grupo, acordando con los estudiantes normas claras orientadas a la práctica de deberes y derechos y al logro de los propósitos compartidos por todos en el marco del Código de los Niños y Adolescentes, reconociendo y afrontando democráticamente los conflictos motivados por la discriminación. Manifiesta que las normas tienen un propósito, que ellas ayudan al buen vivir, y que aprender a convivir es un propósito de la escuela. Resuelve los conflictos oportunamente a través del diálogo y la búsqueda de soluciones razonables y pacíficas. Determina con los estudiantes acciones reparadoras de conductas inapropiadas.

Desempeño 16. Organiza el aula y otros espacios de forma segura, accesible y adecuada para el trabajo pedagógico y el aprendizaje, atendiendo a la diversidad. Organiza y estructura actividades e interacciones de manera que tengan un orden y propósito, y en las que todos sepan qué hacer, cómo y

para qué. Diseña una disposición física de objetos apropiada a la actividad que desarrolla y al espacio disponible de manera que den soporte a un movimiento ordenado y seguro para todos sus estudiantes, considerando las diferencias de género, las diversas prácticas culturales que se desarrollan en el contexto y las discapacidades. Asimismo, se asegura de que el resto del espacio educativo sea amigable para cada uno de los estudiantes (accesibilidad física para discapacidades motoras o de otra índole, servicios higiénicos seguros y diferenciados por sexo, etcétera), da cuenta de ello y propone mejoras a las autoridades correspondientes.

Desempeño 17. Reflexiona permanentemente, con sus estudiantes, sobre experiencias vividas de discriminación y exclusión, y desarrolla actitudes y habilidades para enfrentarlas. Reflexiona constantemente con sus estudiantes sobre la diversidad en todas sus expresiones (cultural, étnica, lingüística, etcétera), y sobre cómo la sociedad favorece solo ciertas representaciones de cada uno de estos aspectos, al construir jerarquías arbitrarias. Maneja una concepción compleja de la discriminación que implica variables culturales, lingüísticas y de género. Reflexiona sobre la discriminación que se desarrolla a partir de la existencia de lenguas y variedades desprestigiadas. Presenta estudios de casos, testimonios propios o aportados por sus estudiantes que facilitan la comprensión de los fenómenos de exclusión y discriminación. Utiliza diversas estrategias para el desarrollo de habilidades y disposiciones que permitan afrontarlos.

Desempeño 18. Controla permanentemente la ejecución de su programación observando su nivel de impacto tanto en el interés de los estudiantes como en sus aprendizajes, introduciendo cambios oportunos con apertura y flexibilidad para adecuarse a situaciones imprevistas. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en la unidad didáctica y en el plan de la sesión. Verificado los avances de los contenidos en función del

logro de aprendizajes esperados. Demuestra flexibilidad, sensibilidad y creatividad para responder con pertinencia ante situaciones difíciles e inesperadas que se presenten durante su enseñanza, alterar sus planes iniciales y variar de estrategia y metodología, evaluando sus opciones desde una mirada amplia y creativa de las alternativas disponibles. Modifica el manejo de las estrategias metodológicas y recursos didácticos —incluso la secuencia de la sesión de aprendizaje—, para responder idóneamente a situaciones complejas e inesperadas que surgen durante el proceso de aprendizaje

Desempeño 19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica. Promueve y orienta el desarrollo de proyectos y actividades de aprendizaje alrededor de preguntas y problemas que aluden a situaciones reales y socialmente importantes para sus estudiantes. A través de estos proyectos los guía para que analicen las complejidades del tema de estudio, elevando progresivamente el nivel de la discusión con la calidad de las preguntas que propone a los estudiantes y las que fomenta entre ellos. Las preguntas de alta calidad inducen a la reflexión, el uso de varias perspectivas culturales que expanden su comprensión de temas locales y globales. Propicia el aprendizaje colaborativo y cooperativo en la búsqueda de soluciones reales a problemas reales, desarrollando habilidades y actitudes relacionadas con la investigación, el análisis y la crítica de la información.

Desempeño 20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje y las expectativas de desempeño y progreso. Da a conocer a sus estudiantes, con claridad y en el momento oportuno, los aprendizajes esperados de cada sesión, los criterios para evaluar el progreso y la expectativa de desempeño final. Durante el desarrollo de la sesión de aprendizaje verifica si sus estudiantes han comprendido

claramente los logros de aprendizaje que se explicaron al inicio. Plantea algunas preguntas o actividades para comprobar el nivel de información que tienen en relación con los criterios de evaluación anteriormente explicitados, conforme a lo establecido en los planes de enseñanza de la sesión y de la unidad didáctica.

Desempeño 21. Desarrolla, cuando corresponda, contenidos teóricos y disciplinares de manera actualizada, rigurosa y comprensible para todos los estudiantes. Maneja con solvencia los fundamentos y conceptos del área curricular que enseña. Demuestra capacidad de comunicación oral y escrita en la lengua materna de los estudiantes, sea ésta el castellano o una lengua distinta. Utiliza un lenguaje claro y sencillo, pero con rigurosidad conceptual, valiéndose de ejemplos y mostrando apertura y sincera valoración por los pedidos de nueva explicación frente a las preguntas de los estudiantes. Presenta diversos organizadores gráficos y ejemplos específicos de los conceptos que utiliza. Está actualizado en el dominio de los más recientes avances de la didáctica de su especialidad y de las disciplinas académicas que integran el área curricular que imparte.

Desempeño 22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo en sus estudiantes y que los motiven a aprender. Emplea actividades de aprendizaje que movilizan la creatividad y el pensamiento crítico a la vez. Utiliza estrategias que involucran diversos tiempos, materiales, el uso del cuerpo, espacios, medios, agrupaciones (trabajo individual, en parejas, en pequeños grupos, en plenaria, etcétera), que promueven el pensamiento crítico (análisis de textos, estudio y solución de problemas, diálogo participativo, etcétera) y el pensamiento creativo (estrategias organizativas, analíticas, inventivas, de solución de problemas, meta cognitivas, etcétera). Promueve entre sus estudiantes la indagación, criticidad, curiosidad, innovación y la búsqueda de

soluciones alternativas a situaciones desafiantes, con el fin de fortalecer su interés por el aprendizaje.

Desempeño 23. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, y el tiempo requerido en función del propósito de la sesión de aprendizaje. Emplea recursos coherentes con las actividades de aprendizaje y facilita que los alumnos tengan acceso a ellos de manera oportuna. Emplea materiales teniendo en cuenta los aprendizajes previstos y los ritmos, estilos de aprendizaje y las múltiples inteligencias de los estudiantes. Facilita a todos sus alumnos el acceso y uso de la tecnología, especialmente aquella relacionada con la información y comunicación. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje de los estudiantes. Cuenta con reglas y procedimientos para transiciones como entrar y salir del aula, trabajar en grupos, distribuir materiales, controlar la asistencia o las tareas, de modo que le permitan optimizar el tiempo para el aprendizaje de sus alumnos.

Desempeño 24. Maneja diversas estrategias pedagógicas para atender de manera Individualizada a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Acoge, enseña e integra en su grupo a estudiantes con necesidades especiales, en los marcos de la responsabilidad correspondiente a su modalidad. Conoce el repertorio de adaptaciones comunes aplicables al plan de clase y selecciona las más apropiadas para el logro de los aprendizajes esperados de sus estudiantes. Los ayuda a desarrollar sus propias estrategias para aprender, retener y organizar la información, como mapas conceptuales, mapas mentales, esquemas, etcétera. Les asigna actividades que, aun cuando se adapten, no signifiquen mayor ni menor relevancia respecto a los otros estudiantes. Evalúa, con el estudiante, su grado de satisfacción con la actividad realizada y emplea instrumentos en formato accesible según los tipos de necesidad.

Desempeño 25. Utiliza diversos métodos y técnicas que permiten evaluar en forma diferenciada los aprendizajes esperados, de acuerdo con el estilo de aprendizaje de los estudiantes. Comprende que la evaluación sirve a la mejora de los aprendizajes. Reconoce el momento oportuno para evaluar según los diferentes ritmos de aprendizaje de sus estudiantes. Toma en cuenta las diferentes formas de aprender que se inscriben en las prácticas culturales de los alumnos e identifica los aprendizajes esperados y sus niveles de logro. Utiliza principalmente la observación, la entrevista, los trabajos de sus estudiantes y el análisis de contenido para el acopio, análisis y valoración de la información en el marco de una evaluación comprensiva. Proporciona diversas oportunidades para que sus estudiantes tomen conciencia de sus logros y mejoren su rendimiento

Desempeño 26. Elabora instrumentos válidos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje individual y grupal de los estudiantes. Utiliza una variedad de métodos y técnicas de evaluación. Elabora diversos instrumentos para evaluar las capacidades, conocimientos y actitudes de sus estudiantes en forma individual o en grupo. Diseña y aplica pruebas objetivas, escalas de observación, lista de control, cuestionarios y pautas para analizar los trabajos de sus estudiantes, en concordancia con el tipo de contenido que se pretende evaluar. El diseño lo realiza en colaboración con sus pares que enseñan en el mismo nivel educativo, área curricular y grado de estudios. Además de utilizar instrumentos que permitan una verificación rápida de los aprendizajes (como es el caso de las pruebas objetivas), usa también formas de evaluación que puedan mostrar procesos y razonamientos. Trabaja independiente y colaborativamente para examinar pruebas y otras evidencias de desempeño

Desempeño 27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y la retroalimentación oportuna. Procesa y organiza periódicamente los resultados de la evaluación de sus estudiantes y se los comunica de manera oportuna. Retroalimenta a los estudiantes

orientándolos sobre su nivel actual, el nivel de logro que se espera de ellos y qué actividades les corresponde realizar para llegar a lo esperado. Emplea mapas de progreso del área curricular. Además, identifica las fortalezas y las debilidades, y provee de guía sobre qué acciones realizar para mejorar. Fomenta que sus estudiantes reflexionen sobre su aprendizaje. Toma decisiones a partir del registro de los avances y resultados de aprendizaje para mejorar sus prácticas de enseñanza. Revisa y modifica la planificación y desarrollo de los procesos pedagógicos en función de los resultados obtenidos en las evaluaciones

Desempeño 28. Evalúa los aprendizajes de todos los estudiantes en función de criterios previamente establecidos, superando prácticas de abuso de poder. Articula los procesos de evaluación con los objetivos de aprendizaje, las competencias por desarrollar y las características de sus estudiantes. Realiza la evaluación en función de criterios claros, concretos y bien formulados, con el propósito de que los estudiantes mejoren continuamente sus aprendizajes. Para ello, se centra en aspectos específicos del trabajo del estudiante en relación con el criterio de desempeño establecido. Los criterios se descomponen en indicadores de evaluación con valor formativo y sumativo. Promueve la autoevaluación y la participación de sus estudiantes en la valoración y calificación de los aprendizajes (coevaluación). Se inhibe de evaluar aspectos que no han sido tratados. No usa la evaluación para ejercer presión o manipulación sobre los estudiantes o sus familias

Desempeño 29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes, sus familias y autoridades educativas y comunales, para generar compromisos sobre los logros de aprendizaje. Establece e implementa acciones específicas y periódicas para compartir y reflexionar los avances en el proceso educativo de sus estudiantes con sus familias, sus dificultades y sus logros. Compromete a las familias en la corresponsabilidad con estos resultados y acciones que ayuden a su mejora permanente. Informa

oportunamente al estudiante del nivel de logro actual y del nivel de logro esperado, sin comparar su desempeño con el de sus compañeros. Entrega reportes de los resultados, previa sugerencias a los padres y madres de familia sobre correctivos y acciones para mejorar el aprendizaje de sus hijos.

Desempeño 30. Interactúa con sus pares, colaborativamente y con iniciativa, para intercambiar experiencias, organizar el trabajo pedagógico, mejorar la enseñanza y construir de manera sostenible un clima democrático en la escuela. Promueve espacios de reflexión e intercambio relativos a la experiencia pedagógica, información sobre los estudiantes y sobre prácticas escolares que fundamenten, enriquezcan y aporten al desarrollo de propuestas de mejora. Establece un adecuado diálogo profesional, basado en el respeto y la igualdad en la deliberación entre colegas. Escucha cuidadosamente para comprender las diferentes posiciones y puntos de vista. Es receptivo a la crítica. Busca construir consensos e identificar las diferencias, de manera que la conversación avance hacia la solución de problemas, sugiriendo estrategias para clarificarlos objetivos y decidir acciones. Colabora en la construcción de un clima escolar favorable al aprendizaje, relacionándose con directivos y docentes en forma empática y asertiva.

Desempeño 31. Participa en la gestión del Proyecto Educativo Institucional, del currículo y de los planes de mejora continua, involucrándose activamente en equipos de trabajo. Participa activamente en la gestión de la escuela o la red desde una perspectiva democrática, respetando los acuerdos y proponiendo mejoras de manera coordinada. Trabaja colaborativamente en el esfuerzo institucional de la escuela por construir una visión compartida. Participa en el diseño, revisión, actualización e implementación de los documentos de gestión institucional. Coordina acciones con sus colegas, la dirección y la administración, para hacer de la escuela un lugar acogedor y un

ambiente propicio para el aprendizaje. Contribuye con su dedicación y compromiso al logro de las metas institucionales. Respeta los acuerdos de los órganos de dirección, asesoría y vigilancia de la institución.

Desempeño 32. Desarrolla, individual y colectivamente, proyectos de investigación, innovación pedagógica y mejora de la calidad del servicio educativo de la escuela. Conoce enfoques y metodologías para el desarrollo de proyectos de innovación pedagógica y de gestión de la escuela. Utiliza este conocimiento para identificar y elaborar propuestas de cambio en el ámbito pedagógico, buscando articular la enseñanza con las necesidades de los estudiantes y a la escuela con los procesos de desarrollo social y cultural de la comunidad. Diseña, en colaboración con sus pares, proyectos de innovación pedagógica y planes de mejora. Participa en la ejecución, monitoreo y evaluación de proyectos de investigación educativa, innovación pedagógica y de aprendizaje, asumiendo responsabilidades individuales y colectivas, previa coordinación con el personal directivo y jerárquico de la escuela. Propone la sistematización de las experiencias de mejora y de innovación pedagógica.

Desempeño 33. Fomenta respetuosamente el trabajo colaborativo con las familias en el aprendizaje de los estudiantes, reconociendo sus aportes. Trabaja colaborativamente con las familias, para establecer expectativas mutuas y comunicación constante con el fin de apoyar al estudiante en su desarrollo y logros de aprendizaje. Se relaciona con las familias a partir del respeto y valoración de su cultura, saberes, experiencias y recursos. Reconoce en las familias capacidades para ejercer un rol educador activo y consciente del desarrollo y bienestar de los estudiantes. Promueve un mayor compromiso de las familias y de la comunidad en la corresponsabilidad de los resultados de aprendizaje, reconociendo sus aportes en la formación de sus alumnos.

Desempeño 34. Integra críticamente, en sus prácticas de enseñanza, los saberes culturales y los recursos de la comunidad y su entorno. Comprende, valora y respeta la diversidad cultural de la localidad en todas sus expresiones, desde un enfoque intercultural. Incorpora a sus planes y prácticas de enseñanza, desde una perspectiva crítica e intercultural, la riqueza de saberes y recursos culturales de la comunidad. Desarrolla los procesos pedagógicos a partir de sus saberes y dinámicas, convirtiendo a la comunidad en lugar de aprendizaje, indagación y conocimiento. Realiza estas acciones elaborando una planificación conjunta de la enseñanza con expertos locales o sabios de la comunidad, o valorando los conocimientos conservados, transmitidos y practicados por las mujeres.

Desempeño 35. Comparte con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y de la comunidad, los retos de su trabajo pedagógico, y da cuenta de sus avances y resultados. Vincula su responsabilidad profesional con el derecho de niños, niñas y adolescentes a una educación de calidad y, como parte de ella, asume prácticas de rendición de cuentas del trabajo realizado. Implementa mecanismos y espacios de diálogo para los procesos y resultados educativos logrados con el grupo a su cargo, con las familias, autoridades, comunidad y los propios estudiantes, procurando una información transparente y oportuna. Identifica las principales fortalezas y desafíos de su práctica pedagógica y los comparte oportunamente con las familias de sus estudiantes, autoridades locales y comunidad. Asume gradualmente mecanismos institucionales y prácticas de rendición de cuentas.

Desempeño 36. Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Autoevalúa su desempeño a través de una observación cuidadosa, sistemática y focalizada de su experiencia; a partir de ella, identifica sus necesidades de aprendizaje profesional y personal, y juzga si los métodos,

Estrategias y recursos que utiliza son los más estimulantes y pertinentes para sus estudiantes. Construye, con la colaboración de sus pares, comunidades de profesionales que reflexionan sistemáticamente sobre su desempeño profesional, los factores que influyen en la calidad de la enseñanza y la participación de los docentes en el logro de los objetivos institucionales de la escuela. Sistematiza su experiencia pedagógica

Desempeño 37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela. Demuestra interés e iniciativa de superación profesional. Participa de diversas experiencias de formación y desarrollo profesional con énfasis en la mejora de sus competencias profesionales y prácticas de enseñanza. Continúa aprendiendo para mejorar su práctica durante el ejercicio de la profesión. Accede a información actualizada y analiza permanentemente el acontecer local, regional, nacional e internacional, y relaciona esta información con su enseñanza. Se compromete con su propio desarrollo personal y profesional, a partir del conocimiento de sus propias necesidades y las de sus estudiantes. Se mantiene informado de los aportes de la investigación con actitud abierta y plena conciencia de sus fortalezas y debilidades.

Desempeño 38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional, expresando una opinión informada y actualizada sobre ellas, en el marco de su trabajo profesional. Demuestra conocimiento actualizado de las políticas educativas nacionales, regionales y locales, sus instrumentos de gestión, las características del sistema y la normatividad vigente, incluyendo sus obligaciones y sus derechos laborales y profesionales. Analiza las consecuencias que han tenido las medidas de política desde la realidad de su escuela o localidad. Expresa una opinión informada y actualizada sobre las características generales de la formación y desarrollo de

las políticas del sector en materia de currículo, gestión, evaluación y financiamiento. Conoce la normatividad básica que rige el sistema educativo, especialmente la gestión pedagógica y el ejercicio de la función docente.

Desempeño 39. Actúa de acuerdo con los principios de la ética profesional docente y resuelve dilemas prácticos y normativos de la vida escolar con base en ellos. Analiza su acción formadora a la luz de criterios de orden ético, buscando siempre identificar, comprender y modificar prácticas y creencias que son contradictorias con el sentido de su profesión y el derecho y las necesidades de sus estudiantes. En tal sentido, toma distancia crítica de todo tipo de prejuicios y estereotipos, reacciona contra situaciones de racismo, injusticia o discriminación, explícitas o encubiertas, y promueve actitudes orientadas a cuestionarlas y revertirlas. Conduce su desempeño según los principios de ética profesional relacionados con la prestación de un servicio público y el cumplimiento de responsabilidades profesionales para atender y concretar el derecho de los niños y adolescentes a la educación. Resuelve dilemas éticos en la vida escolar dando prioridad a los criterios ético-sociales y buscando que las normas y los reglamentos se adecúen a aquéllos. Promueve una disciplina basada en la autonomía y la responsabilidad.

Desempeño 40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del niño y el adolescente. Conoce el marco jurídico de derechos que da finalidad a la institución educativa y entiende la prioridad que tienen sus estudiantes como personas en formación. Toma en cuenta estos criterios en el desarrollo de su labor profesional y las decisiones que competen a su función docente. Demuestra compromiso en el cumplimiento de sus funciones, guiándose siempre por un sentido de justicia y equidad y dando un lugar preferencial a los derechos de los niños y los adolescentes. Por ello, asume su responsabilidad tanto en el desarrollo académico de sus estudiantes como en su progreso y bienestar personal.

Toma decisiones que favorecen la protección de la salud física, emocional y mental de sus estudiantes. (MINEDU, 2012a, p. 32 – 51)

La investigación se enmarca en un contexto de justificación científica. Así:

La presente investigación en lo práctico aporta con los resultados, ya que permite generar en las Instituciones Educativas, UGELS, Gerencias Regionales de educación, Ministerio de educación y otras, al tomar en consideración esta investigación el valor que representa tener un buen clima institucional en cada una de las instituciones educativas.

A nivel metodológico, contribuye este estudio con el empleo de instrumentos validados para nuestra realidad nacional, permitiendo medir el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel secundario.

Esta investigación a nivel pedagógico, permite deslindar conceptos y teorías referidas al clima institucional y los factores coadyuvantes para el desarrollo del buen desempeño docente, y como tal permitirá relacionar la teoría con la realidad de los docentes y cómo éstos se relacionan en favor de un clima institucional armonioso no solamente de docente a docente sino con toda la comunidad educativa lo que conllevará a mejorar el clima institucional.

1.1. Problema:

En la actualidad las Instituciones Educativas se encuentran sometidos a constantes retos y cambios, lo que exige una capacidad de adaptación y buen desenvolvimiento ante ello, de todos los actores educativos. Hoy en día que la globalización se encuentra en todas partes; es preciso entregar un buen servicio educativo en nuestro país para lograr el desarrollo esperado; es así que una de las causas que genera un buen servicio educativo es el buen desempeño docente, que se desarrolla en un ambiente de un buen clima institucional en cada una de las instituciones educativas, ya que el clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión además de los de innovación y cambio. Esto es,

el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Según Bris (2000). Está claro que un clima institucional donde se manifieste la comunicación, empatía, confianza, etc., entre todos sus miembros, contribuirá notablemente en el desempeño docente de cada maestro para con su labor educativa; según el (MINEDU, 2012a) define al desempeño docente como los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país; de lo que se puede afirmar de que si existe una buena relación entre ambos factores en una institución educativa, se podrá lograr y enmarcarse hacia una buena calidad educativa. La existencia de una organización se manifiesta cuando dos o más personas se juntan para cooperar entre si y alcanzar objetivos comunes, que definitivamente no se podrían lograr mediante iniciativa individual. Razón por la cual se busca crear un ambiente adecuado donde se practique la tolerancia, el respeto, que debe de existir entre unos y otros. Asumiendo que el clima institucional constituye un factor relevante en el desempeño docente, siendo positiva o negativa.

Existen investigaciones a nivel internacional sobre clima institucional y desempeño docente en el ámbito educativo, por ejemplo según Bardasz(1999) , en su investigación sobre la relación del clima organizacional con la productividad en investigación en una organización de educación superior, se encontró que la relación entre los factores del clima organizacional y la productividad en investigación se encontró que las correlaciones son positivas débiles en los factores Fuerzas motivacionales y Comunicación y no se evidenció relación con el factor toma de decisiones, que las correlaciones son positivas débiles clima organizacional y supervisión del desempeño docente, Fernández (2006), en su investigación sobre el Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica, se estableció la relación entre la dimensiones del clima organizacional y las dimensiones de la supervisión del desempeño docente en las Instituciones de educación Básica del circuito N° 1 del Municipio de Maracaibo, encontrándose que la relación obtenida fue débil indicando que las áreas del

ambiente organizacional no están relacionadas con las áreas de la supervisión del desempeño docente, a nivel nacional podemos mencionar a Cuba (2010), en su investigación Relación entre clima institucional y desempeño docente, dando como resultado que existe relación baja y significativa para los alumnos y una relación inversa y no significativa para los docentes entre las condiciones laborales y el desempeño docente, es decir que “cuando disminuya las inadecuadas condiciones laborales aumenta el desempeño docente”, también concluye que no existe relación entre las condiciones laborales y el desempeño docente, según alumnos y docentes de la Institución Educativa, Salluca(2010), con el trabajo de investigación Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado callao, donde los resultados indican que existe relación entre las variables satisfacción laboral y desempeño docente según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes, por lo que se ha tenido que optar por realizar tablas de contingencia entre las dimensiones de ambas variables obteniendo como resultado un nivel medio en casi todas las dimensiones a excepción de la dimensión de “condición del trabajo” que resultó alto, por lo que se concluye que en ambas variables son regulares; a nivel regional Mayhua(2014) en su investigación Relación entre el clima organizacional y desempeño docente, como resultado obtuvo que el nivel de relación entre el clima organizacional y el desempeño docente de las Instituciones estatales de Yanahuara, según el análisis de correlación de Pearson tiene una tendencia baja con proyección moderada, el nivel del clima organizacional y desempeño docente. Así mismo Ortiz y Carrasco (2013) con la investigación Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa”, dando como resultado la evidencia que existe una relación significativa positiva, el clima organizacional en los docentes de la Institución educativa se ubica en el nivel cómodo con un 7%, asimismo un 9% de docentes se ubica en un nivel incómodo, la satisfacción laboral de los docentes de la Institución

Educativa se encuentra en un nivel satisfecho en un 64%, pero los docentes insatisfechos son el 11%

En la actualidad no solamente las instituciones privadas están en competitividad por abarcar la mayor cantidad de alumnos- ya sea por el factor económico o prestigio institucional- , sino también ahora todas las instituciones educativas públicas están en esta lucha de poder mantener o aumentar la población escolar , ya que en estos últimos tiempos hay tendencia del traslado de estudiantes del sector público al sector privado, es ahí que queda concientizar a los miembros todas de las instituciones educativas , sobre el beneficio del buen clima institucional, ya que si no hay un clima institucional favorable, se tendrán magros resultados educativos y por ende el traslado de alumnos a las instituciones privadas. La presente investigación fue planteada a realizarse en las I. E. públicas del nivel secundaria modalidad menores” con 84 docentes y 32 docentes. Que viene hacer toda la población encuestada para el desarrollo de la investigación. El problema que radica fundamentalmente en las Instituciones Educativas es que se observan conflictos entre algunos miembros de la comunidad educativa, formando grupos antagónicos que no permite el logro de la visión institucional reflejándose en resultados regulares en la calidad educativa; conflictos que en algunos casos llegan a los órganos intermedios (UGEL) los que intervienen solo dando soluciones superficiales que no solucionan en todo su contexto el problema.

Es por ello que se ha considerado importante realizar un análisis de la relación entre el clima institucional y el desempeño docente que identifiquen los aspectos que influyen de manera directa o inversa entre estas dos variables, con la finalidad de poder adoptar alternativas o estrategias en la mejora del clima institucional y como consecuencia de ello el desempeño docente. Para ello se plantea el siguiente problema general

¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, en las instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018?

Y como interrogantes específicos:

¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018?, ¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,-2018?, ¿Cómo es la relación entre la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018?, ¿Cómo es la relación entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018?

1.2. Hipótesis:

Hi. = Existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018.

H0 = No existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018

1.2.1. Hipótesis específicas.

- Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018
- Existe una relación positiva considerable y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,-2018

- Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018
- Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, 2018?

1.3.2. Específicos

- Determinar la relación existente entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018
- Determinar la relación existente entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018
- Determinar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, – 2018
- Determinar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018

II. METODO

2.1. Variables

Variable 1.: Clima institucional

Variable 2.: Desempeño docente

2.2. Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Clima Institucional	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión además de los de innovación y cambio. Esto es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. (Bris, 2000)	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación Motivación Confianza Participación	Encuesta a profesores Escala Likert
Desempeño docente	El desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. (MINEDU, 2012a)	El desempeño docente es el resultado de la interacción entre todos los factores basado en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad e identidad docente.	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes. Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes. Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad. Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Encuesta a profesores Escala Likert

Fuente; Elaborado

2.3. Metodología.

De acuerdo con Vara (2008) “Metodología de investigación es el estudio analítico del método científico del método científico, incluyéndola descripción de los hechos y su valoración crítica. A la metodología le interesa en particular el proceso, más que los resultados de la investigación” (p. 208)

Según Torres (1994) indica que:

Los Métodos científicos son procedimientos ligados entre sí para la consecución de objetivos previamente determinados. Son la sucesión de procesos que debemos ejecutar para comprobar la hipótesis que explican o predicen propiedades, relaciones y conductas desconocidas antes del inicio de la investigación. Los métodos científicos se clasifican en generales y específicos; el método científico general puede ser dialéctico y comparativo. El método científico general comparativo, realiza la investigación del fenómeno por comparación, entonces el método comparativo tiene por finalidad descubrir la correlación interna y externa que existe en dicho fenómeno (p. 72)

En tal sentido el método a utilizar para esta es el método comparativo.

2.3.1. Tipo de estudio

El tipo de estudio es no experimental. Al respecto, Hernández, Fernández & Baptista (1998) precisa:

Es la que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de investigación donde no hacemos variar intencionalmente las variables independientes. Lo que hacemos es la investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. De hecho, no hay condiciones o estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente

natural, en su realidad. En cambio, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos. (p. 184).

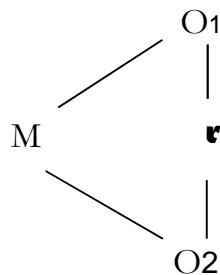
La investigación es de tipo correlacional, ya que el propósito es determinar el grado de asociación entre varias variables educativas. Las asociaciones entre variables nos dan pistas para suponer influencias y relaciones causa – efecto. (Vara, 2008)

2.3.2. Diseño

El tipo de diseño de investigación es descriptivo correlacional. Los diseños descriptivos correlacionales se usan para medir cuantitativamente las variables de una población, para obtener índices matemáticos, tales como índices de correlación, porcentajes, frecuencias. (Vara, 2008, p. 220)

La representación del diseño de la investigación es la siguiente:

Esquema:



Dónde:

M = Muestra de investigación

O1 = Observaciones de la variable Clima institucional

O2 = Observaciones de la variable Desempeño docente

r = Índice de relación de las variables de estudio

2.4. Población, muestra y muestreo

Población: “Conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (Hernández, 2006, p. 239).

Muestra: “La muestra se apoya en el principio que un grupo de unidades es un colectivo cualesquiera, que nos puede indicar las características de dicho colectivo, sin necesidad de recurrir a examinarlo en su totalidad”. (Cornejo, 2000, p. 169).

La población y la muestra están constituidas por 116 docentes de las Instituciones educativas públicas, como se observa en la Tabla N° 1.

Debido a que la población es pequeña y factible de ser estudiada se puede tomar como muestra a la población siendo de estudio censal (Vara, 2008)

TABLA N° 01

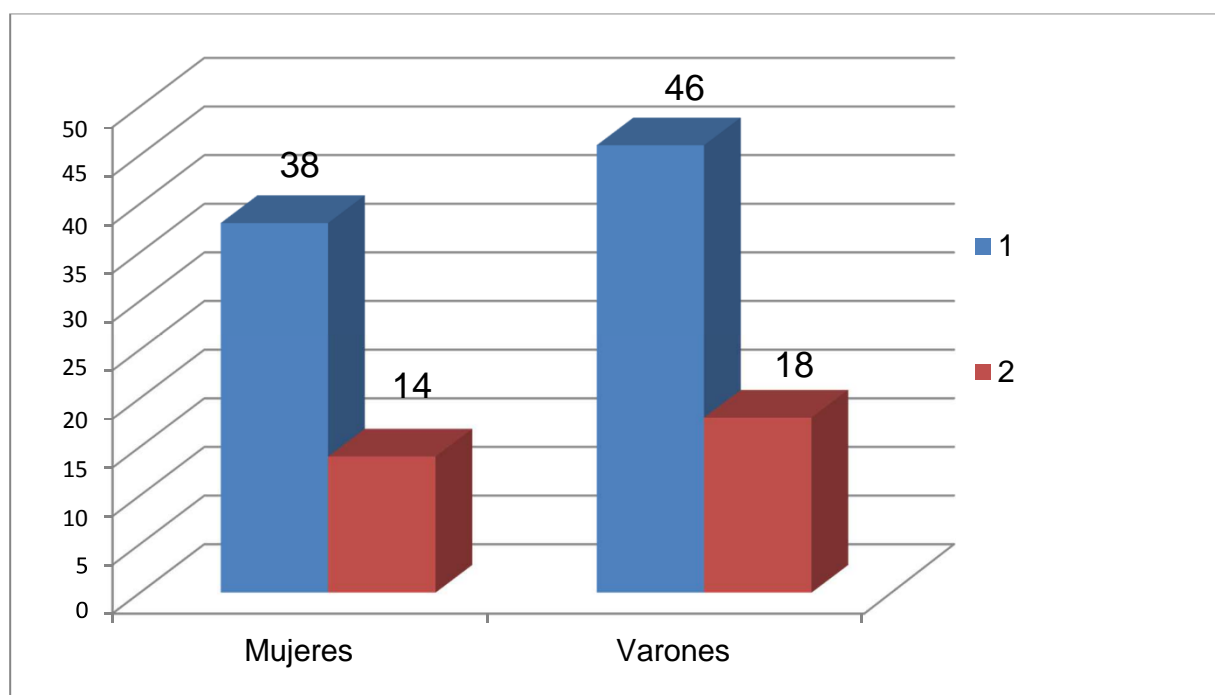
Población y muestra

INSTITUCIONES EDUCATIVAS	A (Mujeres)	B (Varones)	Total
1	38	46	84
2	14	18	32
Total	52	64	116

Fuente: Nóminas de las I.E.

GRÁFICO N° 01

Población y muestra



2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.5.1. Técnicas:

Entendiendo que las técnicas de recolección de datos según Vara (2007) afirman que recolectar los datos significa a) seleccionar un instrumento de medición ya existente o desarrollar uno propio, b) Aplicar el instrumento de medición y c) Preparar las mediciones obtenidas para que sean analizadas correctamente. Asimismo Torres (1994) define a la encuesta, como:

Una técnica que permite obtener información de una muestra representativa de una determinada población. Es un proceso a través del cual conseguimos datos (económicos, educativos, políticos, ocupacionales, etc.) de primera mano y todos aquellos que permitan explicar mejor el problema. Dichos datos, constituyen aporte estadístico valioso y son utilizados en el análisis cualitativo- cualitativo de las unidades encuestadas. (p. 167)

Para la presente investigación planteamos las siguientes técnicas:

Para la variable 1, Clima institucional, la técnica de la encuesta. Por lo que se ha aplicado numerosas preguntas validadas.

Para la variable 2, Desempeño docente, la técnica encuesta.

Por lo que se ha aplicado numerosas preguntas validadas

2.5.2. Instrumentos

Para la variable 1, Clima institucional, el Cuestionario.

Con 22 ítems; con alternativa múltiple: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto. Distribuidos en 4 dimensiones: Comunicación: Constituido por 05 ítems Área II: Motivación: Constituido por 06 ítems Área III: Confianza: Constituido por 05 ítems Área IV: Participación: Constituido por 06 ítems.

Confiabilidad: Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.923

Validación: Éste está validado por expertos, solicitando una revisión de la pertinencia de cada ítem, por parte del experto.

Calificación: Según escala de tipo Likert

Categorías: Muy buena (89-110), Buena (67 - 88), Regular (45 - 66), Mala (23- 44), Muy Mala (01- 22)

Para la variable 2, Desempeño docente, el Cuestionario.

Con 22 ítems; con alternativa múltiple: Muy baja, Baja, Regular, Alta, Muy alta. Distribuidos en 4 dimensiones: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes: Constituido por 05 ítems, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes: Constituido por 07 ítems, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad: Constituido por 05 ítems, desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente: Constituido por 05 ítems.

Confiabilidad. Por consistencia interna, a partir del análisis del coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach = 0.927

Validación: Éste está validado por expertos, solicitando una revisión de la pertinencia de cada ítem, por parte del experto.

Calificación: Según escala de tipo Likert

Categorías: Muy buena (89-110), Buena (67 - 88), Regular (45 - 66), Mala (23- 44), Muy Mala (01- 22)

Para establecer la relación existente entre el clima institucional y desempeño docente, se empleó el cuestionario de clima institucional y el cuestionario del desempeño docente, en una muestra de 116 docentes que laboran en las instituciones educativas públicas del nivel secundario.

2.6. Método de análisis de datos

Las técnicas de análisis de datos según Vara (2007) afirma que “Son herramientas útiles para organizar, describir y analizar los datos recogidos. El análisis de datos encierra dos procedimientos: La organización de los datos y b) La descripción y análisis de datos” (p. 297)

Terminado el acopio y aplicación de los instrumentos de recolección de datos se elaboró una base de datos sobre clima institucional y el desarrollo docente.

Dentro del método de análisis descriptivo se utilizó las frecuencias y porcentajes (tabla, gráficos por dimensiones)

Dentro del método de análisis inferencial se utilizó el estadístico “r” de Pearson, seguido de su análisis para constatar si existe o no correlación Hernández, et al. (2006, p. 453), entre la clima institucional y desempeño docente, observando e interpretando su significado.

Para este efecto, se empleó el paquete estadístico IBM SPSS Statistics en su edición 20.0, el mismo que fue de gran ayuda en el momento del procesamiento de datos y su respectiva interpretación.

III. RESULTADOS

TABLA N° 02
Dimensión: comunicación

	f	%
Muy buena	21	18,1
Buena	63	54,4
Regular	28	24,1
Mala	4	3,4
Total	116	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 18,1% tienen muy buena percepción referente a la comunicación; el 54,4% consideran que existe buena comunicación: el 24,1% considera que la comunicación es regular y el 3,4% considera que es mala. Existe un buen traslado de la información entre el personal docente de las Instituciones educativas.

GRAFICO N° 02
Dimensión: Comunicación

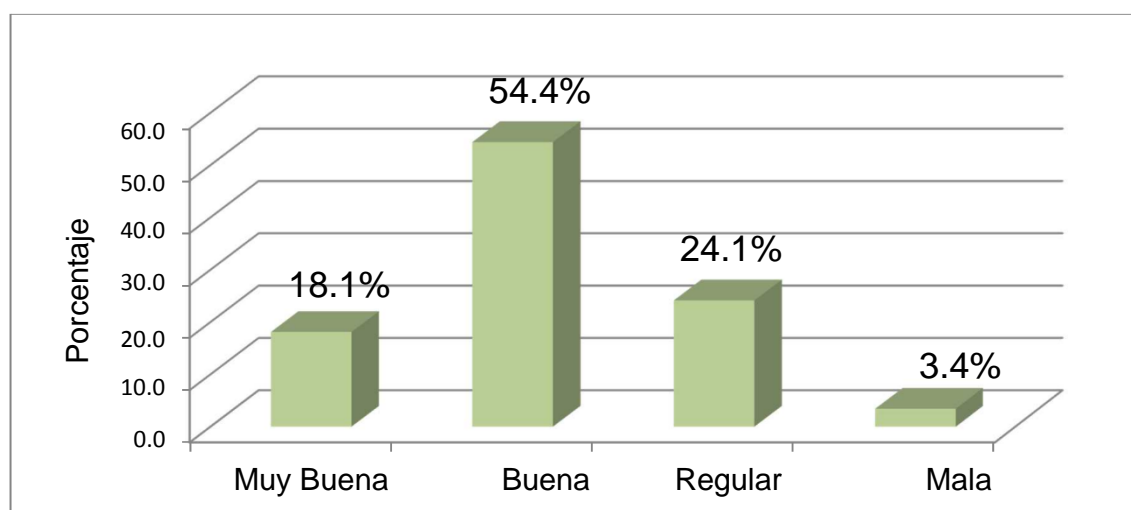


TABLA N° 03
Dimensión: Motivación

	f	%
Muy buena	22	19,0
Buena	67	57,8
Regular	27	23,2
Total	116	100

Fuente: Base de datos.

Interpretación:

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 19% tienen muy buena percepción sobre el nivel de la motivación; el 57,8% consideran que existe buena motivación; el 23,2% opina que la motivación es regular. Se observa que los docentes consideran que tienen una buena motivación para con su labor educativa.

GRAFICO N° 03
Dimensión: Motivación

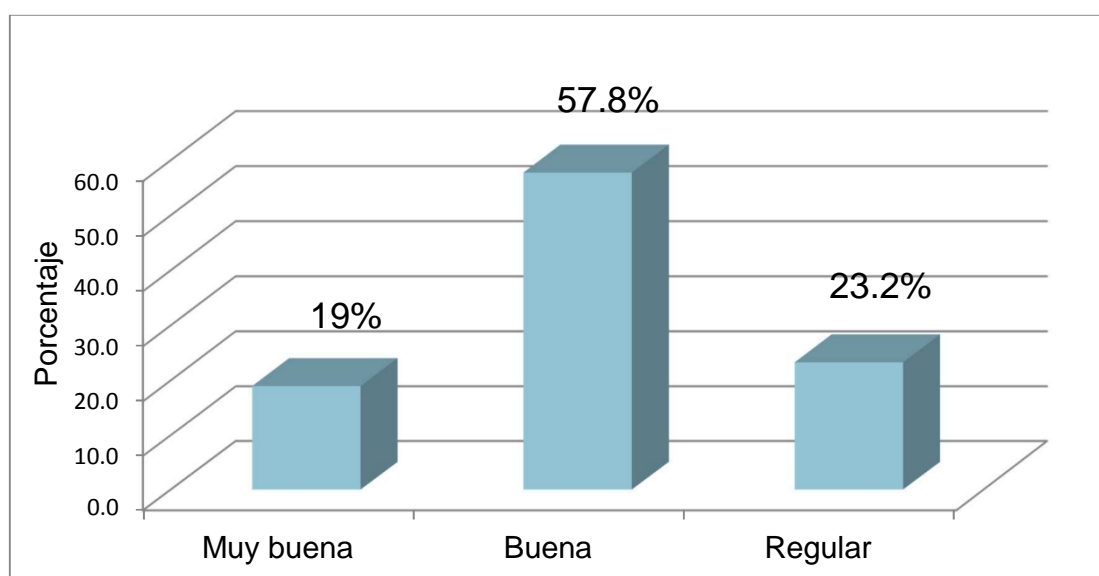


TABLA N° 04
Dimensión: Confianza

	f	%
Muy buena	11	9,5
Buena	63	54,3
Regular	42	36,2
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 9,2% tienen muy buena percepción en el aspecto de la confianza; el 54% consideran que existe buena confianza; el 36,2% opina que la confianza es regular. En esta dimensión prevalece una buena confianza y sinceridad entre los participantes que hace que exista un buen clima institucional.

GRAFICO N° 04
Dimensión: Confianza

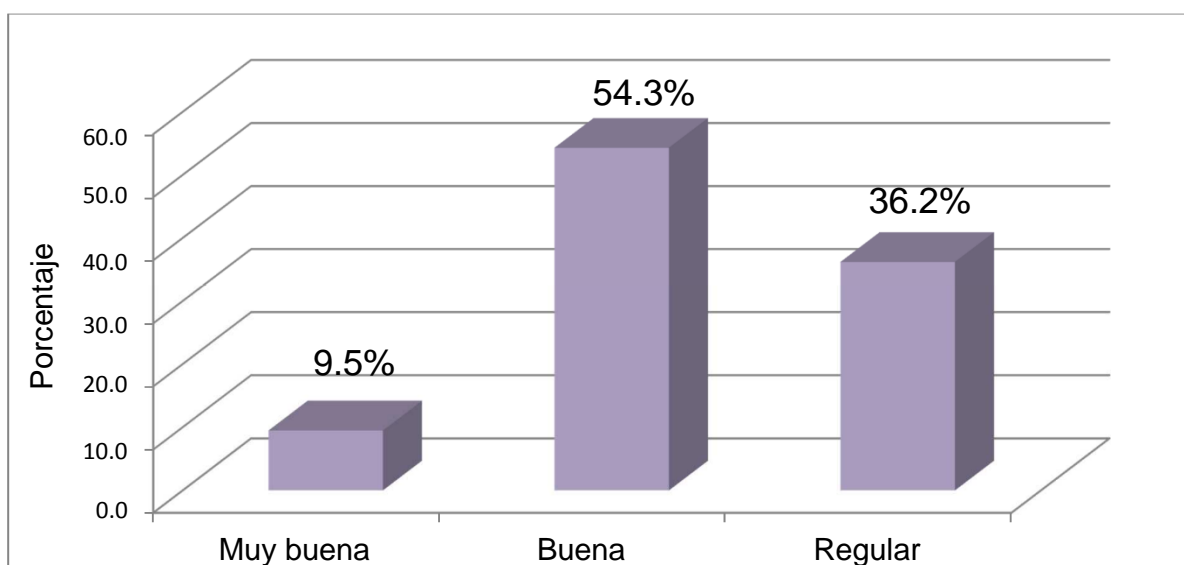


TABLA N° 05
Dimensión: Participación

	f	%
Muy buena	10	8,6
Buena	55	47,4
Regular	48	41,4
Mala	3	2,6
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación:

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 8,6% tienen muy buena percepción sobre la participación; el 47,4% consideran que existe buena participación; el 41,4% opina que la participación es regular y el 2 % considera que es mala. Se observa que existe una buena participación, entre los docentes en su trabajo educativo.

GRAFICO N° 05
Participación

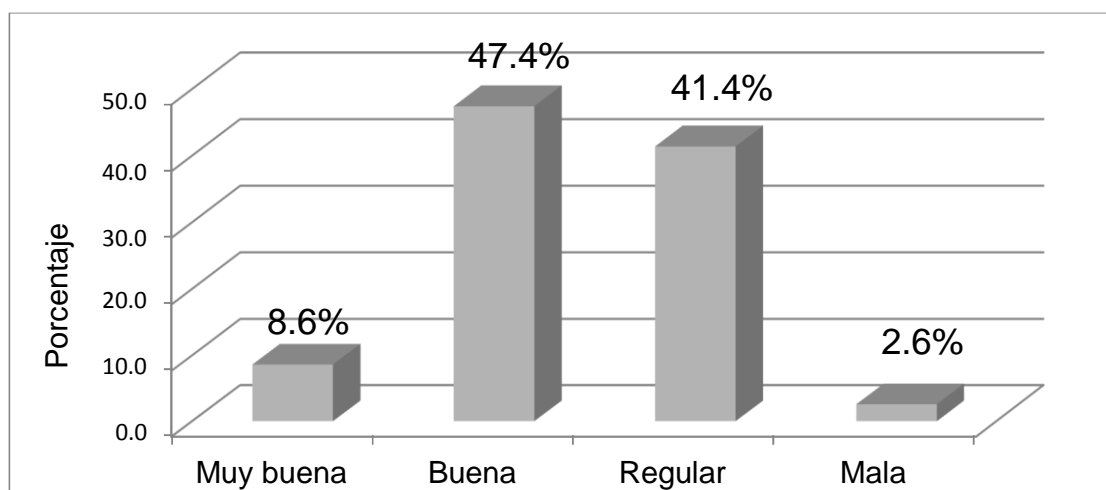


TABLA N° 06

Resultado del clima institucional

	f	%
Muy buena	15	12,9
Buena	75	64,7
Regular	26	22,4
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 12,9% tienen muy buena percepción del clima institucional; el 64,7% consideran que existe buen clima institucional; el 22,4% opina que el clima institucional es regular. Se aprecia que el nivel del clima institucional es bueno.

GRAFICO N° 06

Resultado del clima Institucional

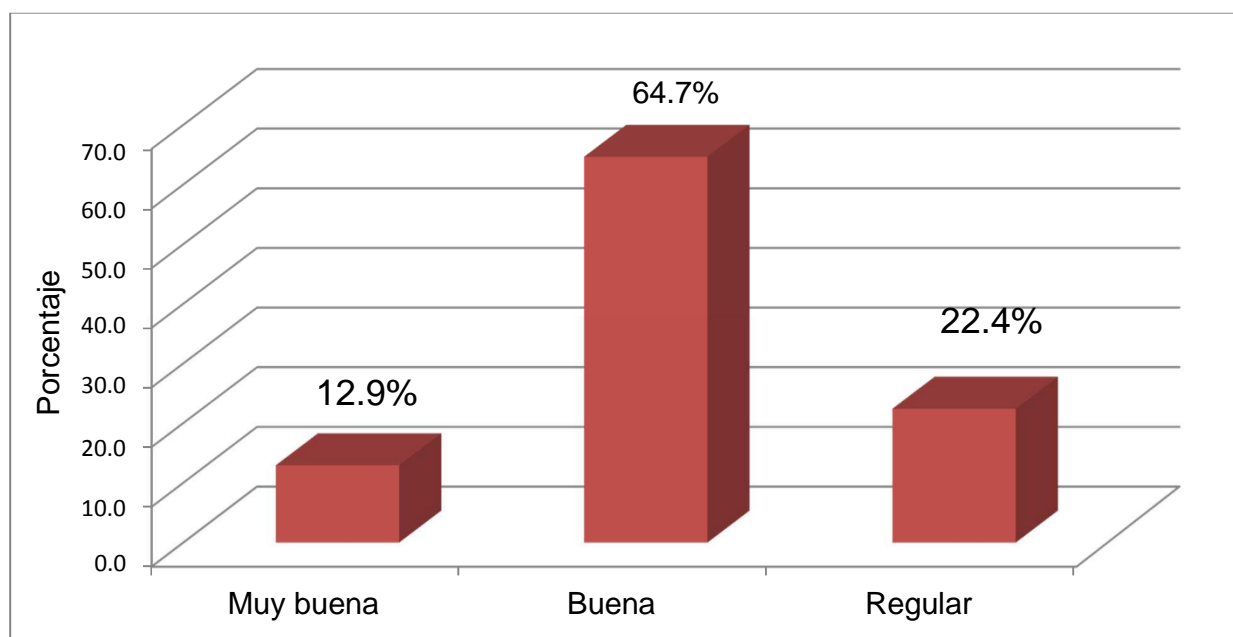


TABLA N° 07
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

	f	%
Muy buena	26	22,4
Buena	75	64,7
Regular	12	10,3
Mala	3	2,6
Total	116	100

Fuente: Base de datos

GRAFICO N° 07
Dimensión: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes

Interpretación:

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 22,4% tiene muy buena preparación para la enseñanza del aprendizaje de los estudiantes, el 64,7% tiene una buena preparación, el 10,3% tiene una regular preparación y el 2,6% una mala preparación. En esta dimensión se aprecia que los docentes tienen una buena preparación para el aprendizaje de los estudiantes.

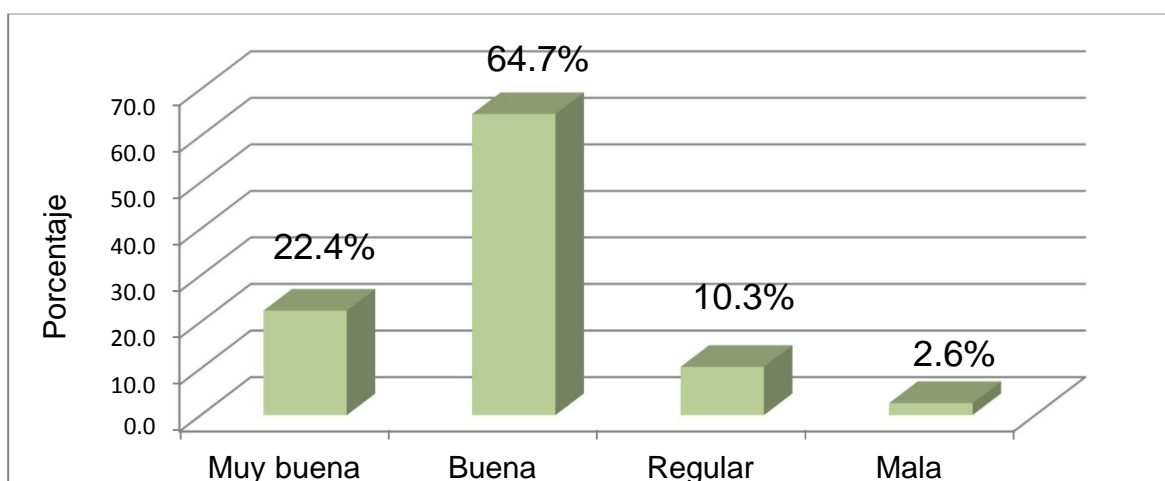


TABLA N° 08

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

	f	%
Muy buena	31	26,7
Buena	77	66,4
Regular	8	6.9
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación.

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 26,7% tienen muy buena enseñanza de los aprendizajes de los estudiantes, el 66,4% tiene una buena enseñanza y el 6,9% tiene una regular enseñanza para los aprendizajes de los estudiantes. En esta dimensión se aprecia que los docentes tienen una buena enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes.

GRAFICO N° 08

Dimensión: Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes

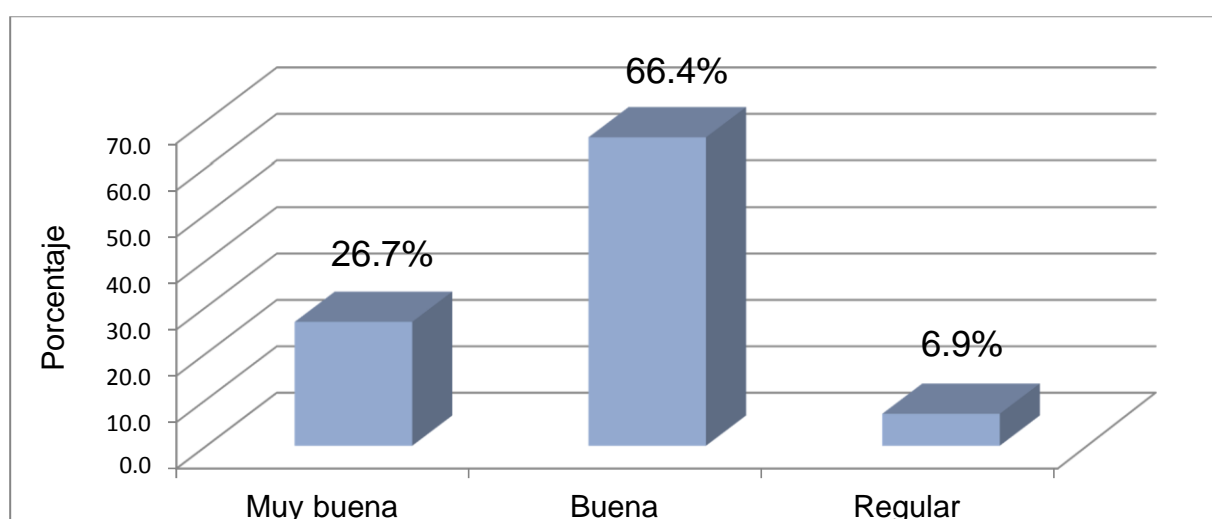


TABLA N° 09

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

	f	%
Muy buena	8	6,9
Buena	56	48,3
Regular	48	41,4
Mala	4	3,4
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación.

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 6,9% tienen muy buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad; el 48% tiene una buena participación, el 41,4% tiene una regular participación, y el 3,4% tiene una mala participación. En esta dimensión se aprecia que los docentes tienen una buena participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad.

GRAFICO N° 09

Dimensión: Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad

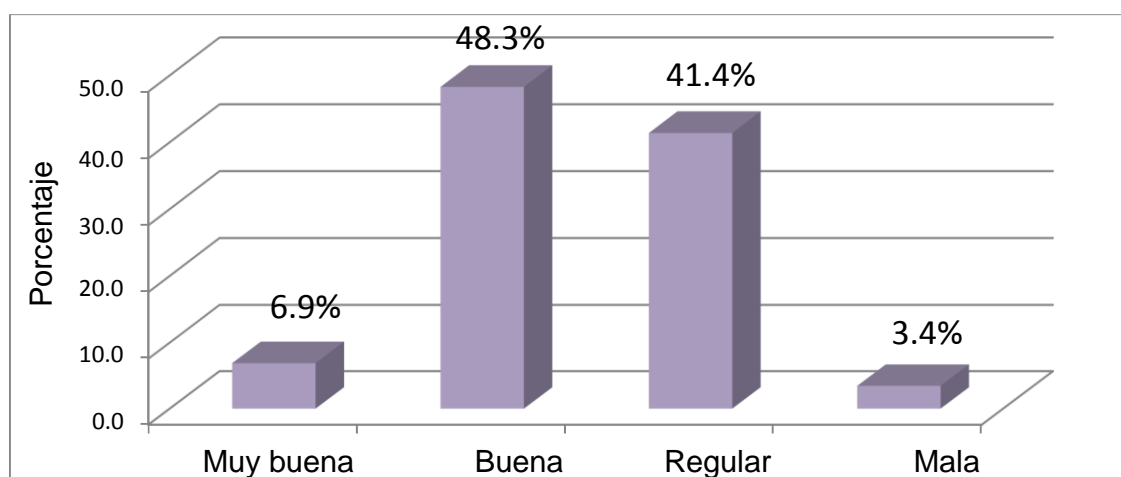


TABLA 10
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

	f	%
Muy buena	19	16,4
Buena	63	54,3
Regular	27	23,3
Mala	4	3,4
Muy mala	3	2,6
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación.

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 16,4% tienen muy buena predisposición en el desarrollo de su profesionalidad y la identidad docente, el 54,3% tiene una buena actitud hacia su desarrollo profesional, el 23,3% tiene una regular actitud hacia su desarrollo profesional. Mientras que el 3,4% tiene una mala actitud hacia su desarrollo profesional y el 2,6% tiene una muy mala actitud para con desarrollo profesional. Se observa que los participantes tienen buena orientación hacia su desarrollo profesional.

GRAFICO N° 10
Dimensión: Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente

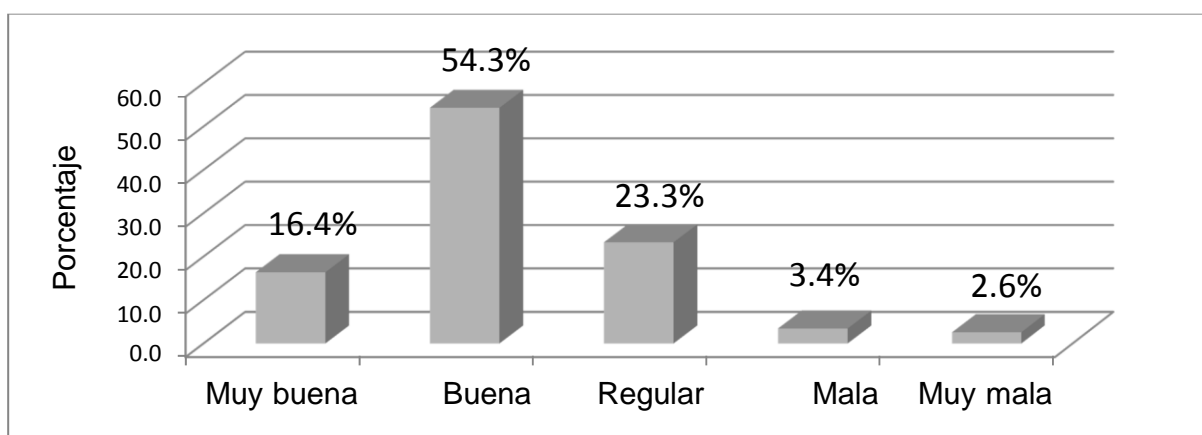


TABLA N° 11
Resultado del desempeño docente

	f	%
Muy buena	25	21,6
Buena	75	64,6
Regular	16	13,8
Total	116	100

Fuente: Base de datos

Interpretación

De la tabla se aprecia que del total de docentes el 21,6% tienen muy buena percepción del desempeño docente; el 64,6% consideran que existe buen desempeño docente; el 13,8% opina que el desempeño docente es de regular, en las Instituciones educativas del nivel secundario públicas. Se aprecia que el nivel del desempeño docente es bueno.

GRAFICO N° 11
Resultado del desempeño docente

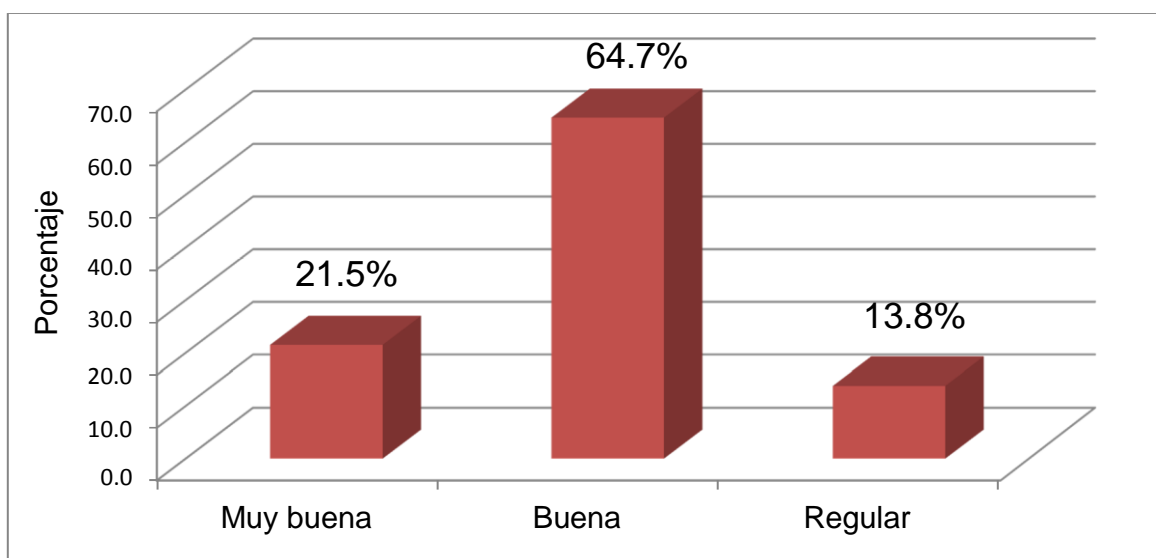


TABLA 12

Correlación de Pearson, del clima institucional y desempeño docente

		Clima Institucional	Desempeño Docente
Clima institucional	Pearson	1	,782**
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	116	116
Desempeño Docente	Pearson	,782**	1
	Correlation		
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Para analizar las relaciones ente las variables, se ha utilizado el coeficiente de correlación de Pearson, lo que a su vez Hernández (2010) define como “Una prueba estadística para analizar la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos 0 de razón” (pág. 311), asimismo para la contratación de la hipótesis se optó por el autor Hernández (2010, p. 312), donde se tiene las siguientes equivalencias.

–1.00 = correlación negativa perfecta. (“A mayor X, menor Y”, de manera proporcional. Es decir, cada vez que X aumenta una unidad, Y disminuye siempre una cantidad constante.) Esto también se aplica “a menor X, mayor Y”.

–0.90 = Correlación negativa muy fuerte.

–0.75 = Correlación negativa considerable.

–0.50 = Correlación negativa media.

–0.25 = Correlación negativa débil.

–0.10 = Correlación negativa muy débil.

0.00 = No existe correlación alguna entre las variables.

+0.10 = Correlación positiva muy débil.
+0.25 = Correlación positiva débil.
+0.50 = Correlación positiva media.
+0.75 = Correlación positiva considerable.
+0.90 = Correlación positiva muy fuerte.
+1.00 = Correlación positiva perfecta. (“A mayor X, mayor Y ” o “a menor X, menor Y ”, de manera proporcional. Cada vez que X aumenta, Y aumenta siempre una cantidad constante.)

Según Hernández (2010) indica que “Una correlación de Pearson puede ser significativa, pero si es menor a 0.30 resulta débil, aunque de cualquier manera ayuda a explicar el vínculo entre las variables” (pág. 313)

Analizando la dimensión clima institucional y desempeño docente arrojó un valor “r” igual a 0,782, correlación positiva considerable, y un nivel de significancia de $p=0.000$ para dicho nivel de significación, p menor a 0.05, lo cual nos permite responder la hipótesis general de la investigación, existe una relación positiva considerable y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018.”

Como el nivel de significancia da un valor menor de $p = 0,01$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) “No existe una relación considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria” y se acepta la hipótesis (H_i). Se concluye que existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y el desempeño docente en las instituciones públicas del nivel de educación secundaria, es decir una relación directa entre clima institucional y desempeño docente, donde a mayor clima institucional, mayor será el desempeño docente.

TABLA 13

Correlación de las dimensiones del clima institucional y desempeño docente

		Clima institucional	Comunica ción	Motivación	Confianza	Participación
Desem peno Docente	Pearson	,782**	,596**	,773**	,748**	,534**
	Correlation					
	Sig. (2- tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
N		116	116	116	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Analizando la dimensión comunicación y desempeño docente arrojo un valor “r” igual a 0,596, correlación positiva media y un nivel de significancia de $p = 0,00$ para dicho nivel de significación , p menor de 0,05, lo que nos permite responder la primera hipótesis específica de investigación, existe una relación positiva media y significativa entre la comunicación y el desempeño docente en las en las instituciones educativas públicas del nivel de educación secundaria.

Considerando la dimensión motivación y desempeño docente arrojo un valor “r” igual a 0,773, correlación positiva considerable y un nivel de significancia de 0,00 para dicho nivel de significación, p menor a 0,05, lo que nos permite responder la segunda hipótesis específica de investigación, existe relación positiva considerable y significativa entre la motivación y el desempeño docente docentes de las instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundario.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente arrojo un valor “r” igual a 0,748 correlación positiva media y un nivel de significancia de $p = 0,00$ para dicho nivel de significación, p menor a 0,05, lo que nos permite responder a la tercera hipótesis específica de investigación, existe relación positiva media y significativa entre la confianza del clima y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria.

Analizando la dimensión de participación y desempeño docente arrojo un valor “r” igual a 0,534 correlación positiva media y un nivel de significancia $p = 0,00$ para dicho nivel de significación, p menor a 0,05 lo cual nos permite responder a la cuarta hipótesis específica de investigación, existe una correlación positiva media y significativa, entre la participación del clima y desempeño docente en Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria.

IV. Discusión

Somos conocedores que en estos últimos tiempos las instituciones educativas se enfrentan a problemas y cambios constantes, producto del comportamiento de nuestra realidad socio económico y social, el Perú se encuentra en este contexto que se manifiesta a nivel global, en este sentido queda como rol, meta u objetivo de la educación el de formar alumnos competentes, que satisfaga las demandas empresariales, económicas e institucionales. Es por ello que en la actualidad las instituciones educativas necesitan desarrollarse en un contexto con un clima institucional positivo, que favorezca y mejore la calidad educativa en la comunidad, para beneficio de nuestra comunidad, región y país.

Un buen clima Institucional favorece las buenas relaciones entre los miembros de una institución educativa, conllevando a un buen desempeño docente (MINEDU, 2012a). Es importante resaltar la metodología empleada en el estudio, lo cual se trabajó con toda la población de docentes de las Instituciones públicas del nivel secundario. Los datos obtenidos indican que la relación entre la variable clima institucional y desempeño docente arrojó un valor $r = 0,782$, con $p < 0,005$, este resultado estaría indicando que los docentes tienen una percepción a un nivel de buena en un 64,7% del clima institucional y una percepción a un nivel de buena en un 64,6% del desempeño docente según las tablas 6 y 11, de manera que se puede demostrar la existencia de una correlación positiva considerable y significativa. Muchas investigaciones que se realizaron en el contexto de este trabajo, han obtenido resultados significativo en sus correlaciones (Cuba, 2010; Pérez, 2012; Ortiz y Carrasco, 2013; Villaverde, 2014). Al comparar el resultado del presente estudio con otras investigaciones, se llega a demostrar también la existencia de una relación significativa entre clima y desempeño docente; de allí la necesidad de promover por parte de los directores de instituciones educativas y demás instancias educativas, acciones a fin de mejorar el clima institucional.

Asimismo puede generarse alternativas que pudieren contribuir al mejoramiento continuo de la educación en cualquier nivel y modalidad del sistema educativo Peruano.

Analizando la dimensión comunicación y desempeño docente arrojó un valor “r” igual a 0,596, una relación positiva media entre las variables, este resultado estaría indicando que los docentes en un 54,4% tienen una percepción a un nivel de buena de la comunicación en el clima y una percepción a un nivel de buena del desempeño docente en un 64,6% (Ver tablas 2 y 11), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media y significativa. Esto se explica, tomando en cuenta la propuesta de Martín (2000), que indica que se logrará buena eficacia en las instituciones educativas, hecho que incluye el desempeño de los docentes, cuando se mantiene una buena comunicación. Según investigaciones realizadas en este campo tenemos a (García, 2008 citado por Pérez, 2012), entre cuyas conclusiones que se analizaron son la relación de comunicación entre los docentes para fortalecer la ejecución del diseño curricular y el desempeño docente existe un alto grado de correlación, de esta forma el cumplimiento óptimo de la ejecución curricular es fundamental para incrementar los niveles de desempeño docente y así lograr mejor la calidad de la educación. De esto se desprende que si no hay una buena comunicación no va permitir que los docentes intercambien estrategias y técnicas de enseñanza para obtener un buen desempeño docente.

Considerando la dimensión motivación y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,773 correlación positiva considerable y significativa, este resultado estaría indicando que los docentes en un 57,8% tienen una percepción a un nivel de buena de la comunicación en el clima y una percepción de buena del desempeño docente en un 64,6% (Ver tablas 3 y 11), de manera que se puede interpretar como correlación positiva considerable y significativa. En la misma línea (Koontz et al., 2008) menciona cuando se refiere a la motivación “que es un término general que aplica a todo tipo de impulsos, deseos, necesidades anhelos y fuerzas similares”

(p.415), de ello, se deduce que la percepción de un clima motivador permitirá un mayor desempeño de los miembros de la institución educativa, y habrá un mayor esfuerzo por alcanzar las metas de la institución. En cuanto a las investigaciones realizadas sobre la motivación, el clima institucional y el desempeño, podemos señalar el estudio de (Nieves, 2000, citado por Pérez, 2012)) quien sostiene que en cualquier institución, tal como la educativa, se percibe una atmósfera, un ambiente que parece diferenciarla de otras. Es así, que cuando se escucha decir que determinado plantel es “motivacional”, simplemente, se está referenciando el clima de dicha organización en función a aquella motivación, es que se establece un buen desempeño docente. De esto se desprende que si los docentes se sienten motivados por incentivos, reconocimiento o resoluciones de felicitaciones, esto podría mejorar en su estado de ánimo y va estar dispuesto al cambio en la Institución Educativa.

Considerando la dimensión confianza y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,748 correlación positiva media y significativa, este resultado estaría indicando que los docentes en un 54,3% tienen una percepción a un nivel de buena en la dimensión confianza en el clima y una percepción a un nivel de buena del desempeño docente en un 64,6% (Ver tablas 4 y 11), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media y significativa. La confianza es una firme creencia o seguridad en la honestidad, integridad o fiabilidad de otra persona, Martín (1999), estudios realizados en este campo tenemos a (Núñez, 2006, citado por Pérez, 2012) quien realizó una investigación cuyas conclusiones muestran 3 regiones de comportamientos de sus trabajadores basados en la confianza que es un indicador que debe llamar la atención de los directivos y trabajadores de base, para realizar reajustes y contar con un plan de mejora del clima institucional. Evidentemente que, una mayor confianza va a permitir a las personas compartir necesidades y sueños, aceptar los nuevos cambios para lograr la mejora de la Institución y consecuentemente aumentar su desempeño laboral.

En esa misma línea, se espera que la institución educativa tome las decisiones correctivas para mejorar la calidad educativa. Por otro lado, el presente trabajo tiene como alcance a los investigadores en el campo educativo, docentes y autoridades educativas, considerando que la investigación debe practicarse para solucionar los diferentes problemas que se relacionan con el aprendizaje de los estudiantes

Teniendo en cuenta la dimensión participación y desempeño docente se obtuvo un valor de 0,534 correlación positiva media y significativa, este resultado estaría indicando que los docentes en un 47,4% tienen una percepción a un nivel de buena de la participación en el clima y una percepción a un nivel de buena en el desempeño docente con un 64,6% (Ver tablas 5 y 11), de manera que se puede interpretar como correlación positiva media y significativa. Martín (2000) señala que el grado en que el profesorado propicia la participación de los compañeros, padres y alumnos, se generará un mayor trabajo efectivo, en buena cuenta, propiciará un mejor desempeño. Investigaciones realizadas sobre participación tenemos a (Milla, 2008, citado por Pérez 2012) en su estudio concluye que existe una correlación moderada significativa entre la dimensión participación del clima organizacional y el desempeño de los docentes.

Las características del sistema organizacional generan un determinado clima que repercute sobre las motivaciones de los miembros de la organización y sobre su correspondiente comportamiento. Este comportamiento tiene obviamente una gran variedad de consecuencias para la organización. Es en esta medida que se explica la correlación entre clima institucional y desempeño docente cuyo valor "r" igual a 0,782 correlaciones positiva considerable, según opinión de los docentes, indica que cuanto mayor es el clima institucional en la institución educativa mayor será el desempeño docente.

Es de importancia conocer estos resultados de investigación ya que permitirá tomar acciones por parte de los directores de instituciones educativas y demás instancias

educativas, acciones a fin de afianzar o mejorar el clima institucional para obtener un buen desempeño docente, en beneficio de una mejor calidad educativa.

Las limitaciones al presente estudio serían, que los resultados pueden estar sesgados porque se basan en la percepción de los docentes únicamente. Otra limitación del estudio ha sido observar la poca predisposición, el desgano y apuro de los algunos docentes en llenar las fichas de encuesta, Así mismo otra limitación del estudio ha sido la utilización de un solo instrumento en la recolección de datos, por lo que podría emplearse otras técnicas e instrumentos de investigación.

IV. CONCLUSIONES:

PRIMERA: Existe una relación positiva considerable y significativa entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria ; los docentes en un 64,7% tienen una percepción buena sobre el clima institucional y en un 64,6% tienen una buena percepción sobre el desempeño docente; de los resultados obtenidos se demuestra que hay una relación directa entre el clima institucional y el desempeño docente, por lo que se concluye que a mejor clima institucional, mejor será el desempeño docente.

SEGUNDA: Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria; de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación directa entre la comunicación y el desempeño docente por lo que se concluye que a mejor comunicación, mejor será el desempeño docente.

TERCERA: Existe una relación positiva considerable y significativa entre el nivel de motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria; de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación directa entre la motivación y el desempeño docente, por lo que se concluye que a mayor motivación, mayor será el desempeño docente.

CUARTA: Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria; de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación directa

entre la confianza y el desempeño docente, por lo que se concluye que a mayor confianza, mayor será el desempeño docente.

QUINTA: Existe una relación positiva media y significativa entre el nivel de participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas públicas del nivel de educación secundaria; de los resultados obtenidos se demuestra que existe relación directa entre la participación y el desempeño docente , por lo que se concluye que a mayor participación de todos los miembros de la institución educativa, mayor será el desempeño docente.

V. SUGERENCIAS

PRIMERA: Se recomienda a los directores de las Instituciones Educativas tener en cuenta los resultados de este estudio para que tomen y asuman decisiones en la optimización del clima institucional y asimismo fortalecer el desempeño docente.

SEGUNDA: Se recomienda a los directores, conjuntamente a sus equipos directivos, desarrollar actividades o talleres que permitan afianzar y elevar el clima institucional, poniendo énfasis en la comunicación, la motivación, la confianza y la participación, como pilares determinantes de un buen clima institucional.

TERCERA: Se sugiere a los directores de las Instituciones Educativas, conjuntamente con sus equipos directivos y CONEI, desarrollar reuniones o talleres permanentes, con la participación de toda la comunidad educativa, para intercambiar experiencias entre docentes, buscando mantener una buena comunicación, motivación, confianza y participación. De esta forma se estimulara a los docentes a mejorar en su desempeño profesional.

CUARTA: Se encomienda a todos los docentes y demás miembros de las instituciones educativas que deben de concientizarse a su vez preocuparse por mejorar y mantener un clima institucional armonioso, para mejorar el buen desempeño docente y en consecuencia elevar la calidad educativa. Un buen clima institucional permite que las relaciones interpersonales deban demostrarse con el buen trato, comunicación asertiva y empatía entre los miembros de una institución, para que el desempeño docente sea eficaz.

QUINTA: Se recomienda a las UGELS, Direcciones regionales de Educación así como el Ministerio de Educación que deberán de considerar estos resultados, para tomar acciones pertinentes en materia educativa, a fin de elevar el clima institucional.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abanto W. (2013). *Diseño y desarrollo del proyecto de investigación. Guía de aprendizaje*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Alves, J. (2000). *Liderazgo y clima organizacional*. *Revista de psicología del Deporte*. 1-2 (9). Pp. 123-133. Recuperado de: <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-organizacional.113112.html>

Bardasz I. (1999). *Relación del clima organizacional con la productividad en investigación en una organización de educación superior*. (Tesis de maestría) Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela. Recuperado de <http://www.buenastareas.com/ensayos/clima-Organizacional.113112.html>

Bris, M. (2000) Clima de trabajo y organizaciones que aprenden. *Revista educar del departamento de pedagogía aplicada*, universitat autònoma de Barcelona – España, 103 – 117. Recuperado de www.uab.cat/pub/educar/0211819Xn27p103.pdf

Calero, M. (1996). *Administración gerencial del centro educativo*. Lima: Ediciones Abedul E.I.R.L.

Caligiore, C. (2005). *Clima organizacional y desempeño de los docentes en la ULA: Estudio de un caso*. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29002408.pdf>.

CHAUX, E. (2012). *Educación, convivencia y agresión escolar*. Bogotá: Distribuidora y Editora Aguilar/Altea/Taurus/Alfaguara S. A.

Chiavenato, A. (1984) *Introducción a la teoría general de la administración*. (3° ed.) Bogotá: Mc. Graw - Hill.

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7°ed.) México, D.F. McGraw-Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.DE CV

Cornejo, R. (2000). *Metodología de la investigación*. Arequipa: Editorial UNSA.

Condori, L. & Díaz R. (2014). *La comunicación interna y la cultura organizacional en las instituciones educativas de Arequipa*. (Tesis de maestría), Universidad “Cesar Vallejo”. Arequipa, Perú.

Cuba G. (2010), *Relación entre clima institucional y desempeño docente en la I.E. 4021 del distrito de Ventanilla-Callao*” (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.

Del Campo, R. (2000) *¿Cuáles son las competencias?* Volumen 1, N° 29 Carrera Profesional. Recuperado de <http://www.mineduc.net/articulo.shtml>.

Diccionario enciclopédico ilustrado Larousse (2005) (1° ed.)Chile: Edición Larousse S.A.

Don John W. Slocum (1998). *Administration* (7° ed.)Mexico: International Thomson editores.

Fernández, P. (2006). *Clima organizacional y supervisión del desempeño docente en instituciones de educación básica*. (Tesis de maestría), Universidad Rafael Urdaneta de Maracaibo, Venezuela. Recuperado de [http://webhp?hl=es419#hl=es419&q=tesis+Fern%C3%A1ndez%2C+P.+\(2006\).+%E2%80%9CClima+organizacional+y+supervisi%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+de+educaci%C3%B3n+b%C3%A1sica%E2%80%9D+en+pdf](http://webhp?hl=es419#hl=es419&q=tesis+Fern%C3%A1ndez%2C+P.+(2006).+%E2%80%9CClima+organizacional+y+supervisi%C3%B3n+del+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+de+educaci%C3%B3n+b%C3%A1sica%E2%80%9D+en+pdf)

Fremont, E, & Rosenzweig, J. (1994). *Administración en las organizaciones*. (4° ed.) México, D.F.: McGraw Hill/INTERAMERICANA DE MEXIC, S.A.

Fundación Instituto de Ciencias del Hombre (s/a). *El clima y la cultura institucional de los centros docente*. Recuperado de <http://www.oposicionesprofesores.com/biblio/docueduc/EL%20%20CLIMA%20Y%20LA%20CULTURA%20INSTITUCIONAL%20DE%20LOS%20CENTROS%20DOCEN%85.pdf>

García, J., Aguilera, J, y Castillo, A. (2011, enero-junio). *Guía técnica para la construcción de escalas de actitudes*. Odiseo, revista electrónica de Pedagogía, 8(16). Recuperado de <http://www.odiseo.com.mx/2011/8-16/pdf/garcia-aguilera-castillo-guia-construccion-escalas-actitud.pdf>.

Hernández R. & Fernández C. & María B. (2006). *Metodología de la investigación*. (4° ed.). México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Hernández R., Fernández C. & María, B. (2010). *Metodología de la investigación*. (5° ed.) México: McGraw-Hill / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Huamán, M. & Rodríguez, A. (2007). *Organización y administración de centros educativos*. Arequipa: Editorial UNSA.

Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice M. (2008). *Administración*. (14° ed.) México: McGraw Hill/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE CV.

Martínez, V. (2009). *Clima organizacional y desempeño laboral de los docentes adscritos al departamento preescolar de Luz* (Tesis de maestría) Universidad de Zulia, Zulia, Venezuela. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Mart%C3%ADnez%2C+V.+%E2%80%9CClima+organizacional+y+desempe%C3%B1o+laboral+de+los+docentes+adscritos+al+departamento+preescolar+de+Luz%E2%80%9D>

- Mayhua F. (2014). *Relación entre el clima organizacional y desempeño docente en Yanahuara-2014*. (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo Arequipa, Perú.
- Mendoza A. (2011). *Relación entre clima institucional y desempeño docente en instituciones Educativas de Inicial de la red N° 9 – callao*. (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de [https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Mendoza+A.+\(2011\).+%E2%80%99Relaci%C3%B3n+entre+clima+institucional+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+Educativas+de+Inicial+de+la+red+N%C2%AA+9+%E2%80%93+callao%E2%80%9D](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Mendoza+A.+(2011).+%E2%80%99Relaci%C3%B3n+entre+clima+institucional+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+Educativas+de+Inicial+de+la+red+N%C2%AA+9+%E2%80%93+callao%E2%80%9D)
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Documento de trabajo. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Marco de Buen Desempeño Directivo*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2012). *Fascículo de Gestión Escolar Centrada en los Aprendizajes*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Ministerio de Educación (2013). *Diseño Curricular Nacional*. Lima: Ministerio de Educación.
- Ministerio de Educación (2013). *Propuesta Rutas del Aprendizaje, Convivir, participar y deliberar para ejercer una ciudadanía democrática e intercultural*. Lima: Biblioteca Nacional del Perú.
- Nieves E. F. (2000). *Desempeño docente y clima organizacional en el liceo Agustín Codazzi de Maracay, estado de Aragua, Venezuela*. Extraído el 20 de mayo del 2015 de www.iresie/Clima_organizacional.html

Ortiz, H. y Carrasco, R. (2013). *Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa -2013*(Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Paco C y Velázquez K. (2013). *Relación del marco del buen desempeño y el rendimiento laboral en los docentes de Santa Rita – 2014*(Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

Pérez Y. (2012). *Relación entre el clima institucional y desempeño docente en instituciones educativas de la red N° 01 Pachacutec – Ventanilla* (Tesis de maestría), Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de <https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chrome>.

Red Europea y Latinoamericana de Formación e Innovación Docente Formación Docente e Innovación Pedagógica (2009). *Nuevos retos de la profesión docente*, España: Universidad de Barcelona Recuperado de http://www.ub.edu/relfido/docs/NUEVOS_RETOS_DE_LA_PROFESION_DOCENTE.pdf

Robbins, S. (1987). *Comportamiento Organizacional*. (3ª ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana S.A.

Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao* (Tesis de maestría), universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Recuperado de [https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Salluca+L.\(2010\).+%E2%80%9CRelaci%C3%B3n+entre+niveles+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+del+cercado+callao%E2%80%9D](https://www.google.com.pe/webhp?sourceid=chromeinstant&ion=1&espv=2&ie=UTF8#q=Salluca+L.(2010).+%E2%80%9CRelaci%C3%B3n+entre+niveles+de+satisfacci%C3%B3n+laboral+y+desempe%C3%B1o+docente+en+instituciones+educativas+del+cercado+callao%E2%80%9D).

Sandoval, C. (2004). Concepto y Dimensiones del Clima Organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*. 27. p. 33-40.

- Silva, Z. (2011). *El rol del docente en el clima Institucional en los aprendizajes en el colegio Sara Serrano de Maridueña del Cantón Huaquillas de la provincia del oro (Tesis de maestría)*, Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2868/1/T1023-MGE-Silva-El%20rol.pdf>.
- Tanca, F. & Huaracha, G. (2002). *Capacitador pedagógico*. (1° ed.) Arequipa: Ediciones Magister- EDIMAC
- Tania, G. (2014). *Desintegración familiar y el desarrollo de capacidades en Personal social en niños de primaria. Cayma 2014*(Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Torres, C. (1994). *Metodología de la investigación científica* (3° ed.)Lima: Editorial San Marcos.
- Valdés, H. (2004). *Desempeño del maestro y su evaluación*. Cuba: Editorial pueblo y educación.
- Vara, A. (2008). *La tesis de Maestría en Educación* (1° ed.). Lima: Universidad de San Martín de Porras.
- Villaverde, F. (2014). *El desempeño docente y su relación con el rendimiento académico de los estudiantes* (Tesis de maestría), Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

VII. ANEXOS

ANEXO Nº 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, - 2018”

Preguntas de investigación	Objetivo	Hipótesis	Variables y dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente, en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria, -2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>1.- ¿Cómo es la relación entre la comunicación y el desempeño docente en las instituciones</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación existente entre el clima institucional y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018?</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>1. Determinar la relación existente entre la comunicación y el</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>H.1. Existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, -2018.</p> <p>H.0 No existe una relación positiva considerable y significativa entre clima institucional y desempeño docente en las Instituciones</p>	<p>Variable Independiente</p> <p>Clima institucional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> D Comunicación D Motivación D Confianza D Participación <p>Variable Dependiente</p> <p>Desempeño docente</p> <p>Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Preparación para el aprendizaje de los estudiantes 	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN</p> <p><u>Según su finalidad:</u> Es investigación aplicada</p> <p><u>Según su carácter:</u> Es investigación de tipo Correlacional</p> <p><u>Según su naturaleza:</u> Es investigación cuantitativa</p> <p><u>Según alcance temporal:</u> Investigación transversal</p> <p><u>Según la orientación</u></p>

<p>educativas del nivel de educación secundaria?</p> <p>2.- ¿Cómo es la relación entre la motivación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria?</p> <p>3.- ¿Cómo es la relación entre la confianza y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria?</p>	<p>desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación de secundaria,</p> <p>2. Determinar la relación existente entre la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,</p> <p>3. Determinar la relación existente entre el nivel de confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,</p>	<p>Educativas del nivel de educación secundaria,</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>1. Existe una relación positiva media y significativa la comunicación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,</p> <p>2. Existe una relación positiva considerable y significativa la motivación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria,</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes ❖ Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad ❖ Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente. 	<p><u>que</u> <u>asume:</u> investigación orientada a la aplicación.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --- O1 O1 --- r r --- O2 </pre> </div> <p>Dónde :</p> <p>M=muestra O1 =Clima institucional O2=Desempeño docente r=Relación entre ambas variables.</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4. ¿Cómo es la relación entre la participación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria, ?	4. Determinar la relación existente entre el nivel de participación y el desempeño docente en las instituciones educativas del nivel de educación secundaria,	3. Existe una relación positiva media y significativa la confianza y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, 4. Existe una relación positiva media y significativa entre la participación y el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria		Técnicas de recolección de datos Encuesta dirigida al personal docente. Instrumento: Cuestionario
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------

ANEXO N°2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ITEMS	instrumento
Clima institucional	El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión además de los de innovación y cambio. Esto es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que	El clima institucional es el resultado de la interacción entre todos los elementos y factores de la organización fundamentado en una estructura y un proceso basado en la comunicación la motivación, la confianza y la participación.	Comunicación	Comunicación/traslado de información	1-5	Encuesta a profesores Escala Likert
				Respeto		
				Aceptación		
				Espacios y horarios		
				Ocultar información		
			Motivación	Satisfacción	6-11	
				Reconocimiento		
				Prestigio		
				Autonomía		
			Confianza	Confianza	12-16	
Sinceridad						

	caracterizan a cada escuela. Martin (2000)		Participación	El profesorado propicia la participación	17-22	
				Equipos y reuniones de trabajo		
				Grupos formales e informales		
				Coordinación		

Desempeño docente	El desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan	El desempeño docente es el resultado de la interacción entre todos los factores basado en la preparación para el aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje de los alumnos,	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.		
				Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión		

	una buena docencia y que	participación en la gestión de la escuela				1-5	
--	-----------------------------	-------------------------------------------------	--	--	--	-----	--

	son exigibles a todo docente de educación básica regular del país. Marco del Buen desempeño Docente(2012)	articulada a la comunidad y el desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.				Encuesta a profesores Escala Likert
			Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	6-12	
				Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.		
				Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.		
			Participación en la gestión de la	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en al gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizajes de calidad.		

			escuela articulada a la comunidad	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	13-17	
			Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	18-22	
				Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social		

ANEXO N° 3: MATRIZ DEL INSTRUMENTO

VARIABLE: Clima institucional.

INSTRUMENTO: Cuestionario.

Dimensi ones	Indicadores	ITEMS	Peso	N° de ITEMS	CRITERIOS DEEVALUA CIÓN	INSTRUME NTO
Comunicación	Comunicación/traslado de información	1. ¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?	35,7%	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	Cuestionario Escala de Likert
	Respeto	2. ¿Cómo calificaría el grado de respeto en la comunicación entre los miembros de la Institución Educativa?				
	Aceptación	3. ¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?				
	Espacios y horarios	4. ¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?				
	Ocultar información	5. ¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?				
Motivación		6. ¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa por su labor educativa?				

	Satisfacción	7. ¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?	28,6%	7	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	
		8. ¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa?				
	Reconocimiento	9. ¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?				
	Prestigio	10. ¿Cómo percibe y valora el profesorado su prestigio profesional?				
	Autonomía	11. ¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?				
Confianza	Confianza	12. ¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?	14,3%	5	Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto	
		13. ¿Cómo considera el grado de confianza				
	Sinceridad	hacia el personal directivo de la Institución Educativa?				
		14. ¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?				
		15. ¿Considera Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa				
Participo	El profesorado propicia la	participación				

16. ¿
Q
u
é
g
- rado de importancia le da al trato amical
entre los compañeros de trabajo?
17. ¿Cómo le parece que es la participación
en las actividades de la institución
Educativa por parte de los profesores?

	Equipos reuniones trabajo y de	18. ¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?	21,4%	5	Muy bajo	
		19. ¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?			Bajo	
	Grupos formales e informales	20. ¿Cómo calificaría el grado participación de docentes y PPFF en las deliberaciones y decisiones?			Regular	
		21. ¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diferentes grupos de trabajo?			Alto	
	Coordinación	22. ¿Cómo calificaría el grado de las buenas relaciones interpersonales entre los docentes?			Muy alto	

VARIABLE: Desempeño docente.

INSTRUMENTO: Cuestionario.

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	PESO	Nº DE ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN	INSTRUMENTO
	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinares que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Utiliza el anecdotario, cuaderno de ocurrencias, o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.	22,2%	5	Muy baja Baja Regular Alta Muy alta	Cuestionario Escala de Likert
		Realiza reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos				
	Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes, el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en	Tiene al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.				
		Utiliza proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.				

	permanente revisión	Participa en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel				
	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	Implementa el aula junto con los estudiantes las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso	33,4%	7	Muy baja Baja Regular Alta Muy alta	
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales	Tiene dominio de la especialidad que enseña.				
		Aplica en el proceso de enseñanza el uso de estrategias innovadoras y recursos pertinentes				
		Hace uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase				
		Presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.				
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales				
		Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes				

	los contextos culturales.					
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en la gestión de la escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizajes de calidad.	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes	22,2%	5	Muy baja Baja Regular Alta Muy alta	
	Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Programa reuniones con los padres de familia				
		Cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes				
		Realiza acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos.				
		Colabora en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.				

Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.	22,2%	5	Muy baja Baja Regular Alta Muy alta	
	Ejerce su profesión desde una ética de respeto de los derechos fundamentales de las personas, demostrando honestidad, justicia, responsabilidad y compromiso con su función social	Ha sido felicitado a través de resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las UGEL, GRE, MINEDU o instancias rectoras				
		Asiste puntualmente a sus labores a la Institución Educativa.				
		Cumple con la calendarización programada y respeta el horario de clases				
		Mantiene buenas relaciones humanas con los estudiantes, PPFF y comunidad educativa.				

ANEXO Nº 4: MODELO DE INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO: CLIMA INSTITUCIONAL

Institución Educativa:		Sexo:	() Varón () Mujer
Ciudad-Distrito:		Estado civil:	() Soltero () Casado(a)
Tiempo de servicio (en años):		Condición laboral:	() Nombrado () Contratado
Edad (en años):		Régimen:	Ley 29944

INSTRUCCIONES:

Distinguido (a) Profesor (a):

A continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones sobre “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, - 2018.”, a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados: Muy bajo, Bajo, Regular, Alto, Muy alto

1 = Muy bajo 2 = Bajo 3 = Regular 4 = Alto 5= Muy alto

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	COMUNICACIÓN					
1	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la institución educativa donde labora?					
2	¿Cómo calificaría el grado de respeto en la comunicación entre los miembros de la Institución Educativa?					
3	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?					
4	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?					
5	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?					
	MOTIVACIÓN					

6	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa por su labor educativa?					
7	¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?					
8	¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa?					
9	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?					
10	¿Cómo percibe y valora el profesorado su prestigio profesional?					
11	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?					
	CONFIANZA					
12	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?					
13	¿Cómo considera el grado de confianza hacia el personal directivo de la Institución Educativa?					
14	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en la Institución Educativa?					
15	¿Considera Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución Educativa					
16	¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?					
	PARTICIPACIÓN					
17	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?					
18	¿Cómo calificaría el grado participación de docentes y PPFF en las deliberaciones y decisiones?					
19	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?					
20	¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?					
21	¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diferentes grupos de trabajo?					
22	¿Cómo calificaría el grado de las buenas relaciones interpersonales entre los docentes?					

Muy Agradecido

CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE

Institución Educativa:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Varón <input type="checkbox"/> Mujer
Ciudad-Distrito:		Estado civil:	<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado(a)
Tiempo de servicio (en años):		Condición laboral:	<input type="checkbox"/> Nombrado <input type="checkbox"/> Contratado
Edad (en años):		Régimen:	Ley 29944

INSTRUCCIONES:

Distinguido (a) Profesor (a):

A continuación Usted encontrará un conjunto de afirmaciones sobre “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, - 2018.”, a las que deberá responder con la mayor sinceridad y veracidad posible. No existen respuestas correctas o incorrectas. Utilice el tiempo necesario. El instrumento tiene carácter anónimo e individual. Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los siguientes enunciados: Muy baja, Baja, Regular, Alta, Muy alta.

1 = Muy baja	2 = Baja	3 = Regular	4 = Alta	5 = Muy alta
--------------	----------	-------------	----------	--------------

	DOMINIO 01: PREPARACIÓN PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
1	Utiliza el anecdotario, cuaderno de ocurrencias, o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.					
2	Realiza reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos					
3	Tiene al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.					
4	Utiliza proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.					
5	Participa en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel					
	DOMINIO 02: ENSEÑANZA PARA EL APRENDIZAJE DE LOS ESTUDIANTES	1	2	3	4	5
6	Implementa el aula junto con los estudiantes las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso					
7	Tiene dominio de la especialidad que enseña.					
8	Aplica en el proceso de enseñanza el uso de estrategias					

	innovadoras y recursos pertinentes					
9	Hace uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase					
10	Presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes en los estudiantes.					
11	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales					
12	Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes					
	DOMINIO 03: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA ESCUELA ARTICULADA A LA COMUNIDAD	1	2	3	4	5
13	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes					
14	Programa reuniones con los padres de familia					
15	Cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes					
16	Realiza acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos.					
17	Colabora en la solución de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.					
	DOMINIO 04: DESARROLLO DE LA PROFESIONALIDAD Y LA IDENTIDAD DOCENTE	1	2	3	4	5
18	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.					
19	Ha sido felicitado a través de resoluciones de felicitación y reconocimiento por labores propias al quehacer del magisterio emitidas por las UGEL, GRE, MINEDU o instancias rectoras					
20	Asiste puntualmente a sus labores a la Institución Educativa.					
21	Cumple con la calendarización programada y respeta el horario de clases					
22	Mantiene buenas relaciones humanas con los estudiantes, PPFF y comunidad educativa.					

Muy agradecido

ANEXO N° 5:

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

ALFA DE CRONBACH

VARIABLE: CLIMA INSTITUCIONAL

RELIABILITY

```
/VARIABLES=P1CLIMA P2CLIMA P3CLIMA P4CLIMA P5CLIMA P6CLIMA  
P7CLIMA P8CLIMA P9CLIMA P10CLIMA P11CLIMA P12CLIMA P13CLIMA  
P14CLIMA P15CLIMA P16CLIMA P17CLIMA P18CLIMA P19CLIMA P20CLIMA  
P21CLIMA P22CLIMA  
/SCALE(*ALL VARIABLES*) ALL  
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	116	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	116	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	
Alpha	Items
,927	22

VARIABLE: DESEMPEÑO DOCENTE

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.

RELIABILITY

/VARIABLES=p1desempeño p2desempeño p3desempeño p4desempeño
p5desempeño p6desempeño p7desempeño p8desempeño p9desempeño
p10desempeño p11desempeño p12desempeño p13desempeño p14desempeño
p15desempeño p16desempeño p17desempeño p18desempeño p19desempeño
p20desempeño p21desempeño p22desempeño

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	116	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	116	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
,923	22	

Baremos: Clima institucional.

Escala Valorativa de Clima Institucional, por dimensiones		
Comunicación	1 a 5	a) Muy mala
	6 a 10	b) Mala
	11 a 15	c) Regular
	16 a 20	d) Buena
	21 a 25	e) Muy buena
Motivación	1 a 6	a) Muy mala
	7 a 12	b) Mala
	13 a 18	c) Regular
	19 a 24	d) Buena
	25 a 30	e) Muy buena
Confianza	1 a 5	a) Muy mala
	6 a 10	b) Mala
	11 a 15	c) Regular
	16 a 20	d) Buena
	21 a 25	e) Muy buena
Participación	1 a 6	a) Muy mala
	7 a 12	b) Mala
	13 a 18	c) Regular
	19 a 24	d) Buena
	25 a 30	e) Muy buena

Escala Valorativa del Clima institucional – Total		
1	1 a 22	a) Muy mala
2	23 a 44	b) Mala
3	45 a 66	c) Regular
4	67 a 88	d) Buena
5	89 a 110	e) Muy buena

Baremos: Desempeño docente.

Escala Valorativa de Clima Institucional, por dimensiones		
Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	1 a 5	a) Muy mala
	6 a 10	b) Mala
	11 a 15	c) Regular
	16 a 20	d) Buena
	21 a 25	e) Muy buena
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	1 a 7	a) Muy mala
	8 a 14	b) Mala
	15 a 21	c) Regular
	22 a 28	d) Buena
	28 a 35	e) Muy buena
Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	1 a 5	a) Muy mala
	6 a 10	b) Mala
	11 a 15	c) Regular
	16 a 20	d) Buena
	21 a 25	e) Muy buena
Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente.	1 a 5	a) Muy mala
	6 a 10	b) Mala
	11 a 15	c) Regular
	16 a 20	d) Buena
	21 a 25	e) Muy buena

Escala Valorativa del Desempeño docente – Total		
1	1 a 22	a) Muy mala
2	23 a 44	b) Mala
3	45 a 66	c) Regular
4	67 a 88	d) Buena
5	89 a 110	e) Muy buena

ANEXO Nº 6

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: “Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, Camaná - 2015.”

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy bajo	Bajo	Regular	Alto	Muy alto	RELACION DE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACION DENTRE EL INDICADOR Y EL		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V1 Clima institucional El clima institucional o ambiente de trabajo en las organizaciones constituye uno de los factores determinantes y facilitadores de los procesos organizativos y de gestión además de los de innovación y cambio. Esto es, el espacio en el que confluyen los miembros de una I.E. y a partir del cual se dinamizan las condiciones ambientales que caracterizan a cada escuela. Bris (2000)	Comunicación	Comunicación/traslado de información	¿Cuál es el nivel de la comunicación, respecto a la fluidez de la información en la Institución Educativa donde labora?						✓		✓		✓		✓		
		Respeto	¿Cómo calificaría el grado de respeto en la comunicación entre los miembros de la Institución Educativa?								✓		✓		✓		
		Aceptación	¿Cómo considera usted el nivel de aceptación de las propuestas entre los miembros de la Institución Educativa?								✓		✓		✓		
		Espacios y horarios	¿Cómo inciden los espacios y horarios de la Institución Educativa en la comunicación?								✓		✓		✓		
		Ocultar información	¿Considera usted que en la Institución Educativa se oculta información?								✓		✓		✓		

	Motivación	Satisfacción	¿Cómo calificaría el grado de satisfacción existente en la Institución Educativa por su labor educativa?							✓		✓		✓		✓		
			¿En qué grado le parece que el profesorado se siente motivado en la Institución Educativa?									✓		✓		✓		
			¿Qué grado de motivación le otorga a las condiciones de trabajo en la Institución Educativa?									✓		✓		✓		
		Reconocimiento	¿Cómo calificaría el grado de reconocimiento del trabajo que se realiza en la Institución Educativa?									✓		✓		✓		
		Prestigio	¿Cómo percibe y valora el profesorado su prestigio profesional?									✓		✓		✓		
		Autonomía	¿Cómo considera el grado de autonomía existente en la Institución Educativa?									✓		✓		✓		
	Confianza	Confianza	¿Cómo calificaría el grado de confianza que se vive en la Institución Educativa?							✓		✓		✓		✓		
			¿Cómo considera el grado de confianza hacia el personal directivo de la Institución Educativa.									✓		✓		✓		
		Sinceridad	¿Cómo calificaría el grado de sinceridad en las relaciones en su Institución educativa?									✓		✓		✓		
			¿Considera Ud. Que existe respeto por los espacios de cada integrante de la Institución educativa?									✓		✓		✓		
			¿Qué grado de importancia le da al trato amical entre los compañeros de trabajo?															

	Participación	El profesor ado propicia la participación	¿Cómo le parece que es la participación en las actividades de la institución Educativa por parte de los profesores?							✓		✓		✓			
			¿Cómo calificaría el grado de participación de docentes y PPFF en las deliberaciones y decisiones?								✓		✓		✓		
		Equipos y reuniones de trabajo	¿Cómo es el nivel de trabajo en equipo en la Institución Educativa?								✓		✓		✓		
			¿Cómo valora el desarrollo de las reuniones en la institución Educativa?								✓		✓		✓		
			¿Existe la tendencia del profesorado para formar parte de diferentes grupos de trabajo?								✓		✓		✓		
		Grupos formales e informales Coordinación	¿Cómo calificaría el grado de las buenas relaciones interpersonales entre los docentes?								✓		✓		✓		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para verificar el grado del clima institucional.

OBJETIVO: Conocer el clima institucional de las instituciones educativas del nivel secundario, Camaná – 2015.

DIRIGIDO A: A los docentes de las I.E.: Sebastián Barranca y Cristo Rey

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Ana María Bolaños Cárdenas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: "Clima institucional y desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria, Camaná - 2015."

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACION								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy alta	RELACION DE LA VARIABLE Y LA		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL		RELACION DENTRE EL INDICADOR Y EL		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
V 2 Desempeño Docente El desempeño docente, define los dominios, las competencias y los desempeños que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica regular del país.(Marco del buen desempeño docente, 2012)	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes antes	Conoce y comprende las características de todos sus estudiantes y sus contextos, los contenidos disciplinarios que enseña, los enfoques y procesos pedagógicos, con el propósito de promover capacidades de alto nivel y su formación integral.	Utiliza el anecdotario, cuaderno de ocurrencias, o fichas de estudiantes para el registro de las competencias, habilidades y necesidades de los estudiantes.								✓		✓		✓		
			Realiza reuniones de información y coordinación con los padres de familia sobre el desempeño de sus hijos					✓		✓		✓		✓			
		Planifica la enseñanza de forma colegiada garantizando la coherencia entre los aprendizajes que quiere lograr en sus estudiantes,	Tiene al día la carpeta pedagógica, conteniendo los contenidos diversificados, unidades didácticas y las sesiones de aprendizaje.								✓		✓		✓		

	el proceso pedagógico, el uso de los recursos disponibles y la evaluación, en una programación curricular en permanente revisión	Utiliza proyectos de aprendizaje para el desarrollo de sus clases.								✓		✓		✓		
		Participa en las reuniones de trabajo con colegas de la institución educativa por área o por nivel								✓		✓		✓		
Enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes	Crea un clima propicio para el aprendizaje, la convivencia democrática y la vivencia de la diversidad en todas sus expresiones, con miras a formar ciudadanos críticos e interculturales	Implementa el aula junto con los estudiantes las normas de convivencia, que contribuyen a tener un clima institucional armonioso								✓		✓		✓		
	Conduce el proceso de enseñanza con dominio de los contenidos disciplinares y el uso de estrategias y recursos pertinentes, para que todos los estudiantes aprendan de manera reflexiva y crítica lo que concierne a la solución de problemas	Tiene dominio de la especialidad que enseña.						✓		✓		✓		✓		
		Aplica en el proceso de enseñanza el uso de estrategias innovadoras y recursos pertinentes								✓		✓		✓		
		Hace uso de los materiales educativos (proyector, pc, tv, etc.) en clase								✓		✓		✓		

	relacionados con sus experiencias, intereses y contextos culturales.	Presenta proyectos de innovación para la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.								✓		✓		✓		
	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, para tomar decisiones y retroalimentar a sus estudiantes y a la comunidad educativa, teniendo en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales.	Evalúa permanentemente el aprendizaje de acuerdo con los objetivos institucionales previstos, tomando en cuenta las diferencias individuales y los contextos culturales						✓		✓		✓				
		Los indicadores de evaluación elaborados responden al desarrollo de competencia de los estudiantes								✓		✓		✓		
Participación en la gestión de la	Participa activamente, con actitud democrática, crítica y colaborativa, en al gestión de la	Participa activamente en las jornadas de planificación y reflexión con la comunidad educativa para lograr los aprendizajes								✓		✓		✓		

	escuela articula da a la comuni dad	escuela, contribuyendo a la construcción y mejora continua del proyecto educativo institucional y así este puede generar aprendizajes de calidad.	Programa reuniones con los padres de familia									✓		✓		✓		
		Establece relaciones de respeto, colaboración y corresponsabilidad con las familias, la comunidad y otras instituciones del estado y la sociedad civil, aprovecha sus saberes y recursos en los procesos educativos y da cuenta de los resultados.	Cuenta con actas de reuniones con los padres de familia en las que se establecen acuerdos de convivencia y participación a favor de los estudiantes						✓		✓		✓					
			Realiza acciones educativas en favor de la comunidad, como creación de academias o programas educativos diversos.						✓		✓		✓					
			Colabora en la solución pacífica de los conflictos que afectan el trabajo pedagógico e institucional.															
	Desarr ollo de la profes ionalida	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje	Participa en actividades (cursos, congresos, seminarios, foros, entre otros) de formación y actualización docente y de su disciplina.								✓		✓		✓			

MATRIZ DE EVALUACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para verificar el desempeño docente.

OBJETIVO: Conocer el desempeño docente de las instituciones educativas del nivel secundario, Camaná – 2015.

DIRIGIDO A: A los docentes de las I.E.: Sebastián Barranca y Cristo Rey

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Mg. Ana María Bolaños Cárdenas

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Magister

VALORACIÓN:

BUENO	REGULAR	MALO
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO N° 7

BASE DE DATOS.

VARIABLE 1: CLIMA INSTITUCIONAL

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12p	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL
1	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
2	2	5	2	2	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	5	3	3	4	3	3	3	3	83
3	2	5	2	2	2	2	5	4	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69
4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	73
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	2	2	4	2	2	2	2	81
6	3	5	3	3	2	2	5	4	3	5	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	80
7	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	64
8	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	3	2	4	4	2	73
9	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4	4	65
10	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
11	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	55
12	3	4	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	76
13	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	1	4	4	3	1	1	1	3	1	1	1	1	45
14	3	5	3	3	2	2	5	3	3	5	3	5	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	74

15	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	58
16	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	56
17	3	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	75
18	3	4	3	3	2	2	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	69
19	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	89
20	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76
21	4	4	4	4	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	65
22	5	4	5	5	1	1	4	4	5	4	3	4	1	4	1	3	3	4	3	3	3	3	73
23	5	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	79
24	4	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92
25	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	66
26	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	2	4	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	59
27	4	4	4	4	2	2	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	70
28	4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	2	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	64
29	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
30	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3	4	3	3	3	3	81
31	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	3	3	3	3	85
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	105

[illegible]

51	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
52	3	5	3	3	3	3	5	4	3	5	5	3	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	90
53	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
54	3	4	3	3	1	1	4	3	3	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	72
55	2	5	2	2	2	2	5	4	4	5	3	5	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	75
56	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	81
57	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	84
58	3	5	3	3	2	2	5	4	5	5	2	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	66
59	3	4	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	64
60	5	5	5	5	2	2	5	4	5	5	3	4	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	84
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	109
62	2	5	2	2	2	2	5	4	3	5	3	4	5	3	2	3	3	4	3	3	3	3	71
63	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	73
64	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	2	2	4	2	2	2	2	82
65	5	5	5	5	2	2	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	77
66	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	64
67	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	69
68	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	59

69	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
70	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	2	50
71	3	4	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	73
72	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	58
73	3	5	3	3	2	2	5	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	71
74	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2	2	57
75	1	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	59
76	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	4	73
77	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	75
78	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	90
79	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76
80	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	2	2	2	4	2	2	2	2	62
81	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	73
82	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	5	2	2	4	2	2	2	2	81
83	5	5	5	5	2	2	5	3	3	5	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	79
84	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	73
85	3	5	3	3	3	3	5	4	4	5	2	4	4	3	3	2	2	3	2	2	2	2	69
86	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	59

87	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90
88	2	4	2	2	1	1	3	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	68
89	3	4	3	3	2	2	4	5	5	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	73
90	2	3	2	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	3	3	58
91	3	5	3	3	2	2	5	3	3	5	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	71
92	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	63
93	3	4	3	3	4	2	4	4	3	4	2	3	3	1	2	2	2	2	4	2	2	2	61
94	3	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	81
95	3	4	3	3	2	2	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	4	3	4	74
96	3	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
97	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76
98	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	74
99	5	4	5	5	1	1	4	4	3	4	2	3	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	73
100	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	70
101	4	5	4	4	3	3	5	5	3	5	3	5	4	3	3	3	3	4	3	5	3	5	85
102	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	80
103	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	71
104	3	4	3	3	2	2	4	3	2	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	67

105	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	64
106	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	76
107	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	76
108	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	85
109	5	3	5	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	98
110	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	4	79
111	5	3	5	5	3	3	4	3	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88
112	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	82
113	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	2	3	4	5	2	3	4	4	4	4	4	4	78
114	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	4	68
115	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	77
116	4	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	85
	0.62	0.57	0.59	0.6	0.6	0.64	0.55	0.53	0.51	0.55	0.74	0.5	0.54	0.51	0.65	0.783	0.78	0.52	0.74	0.75	0.76	0.742	

VARIABLE 2: DESEMEPEÑO DOCENTE

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	TOTAL
1	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	3	5	5	4	5	5	5	96
2	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	95
3	3	3	4	2	4	3	5	4	3	1	4	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	74
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	71
5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	90
6	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	84
7	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	73
8	5	4	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	78
9	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	69
10	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	89
11	3	3	4	2	3	3	5	3	2	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	65
12	4	3	5	3	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	94
13	2	3	3	2	4	3	4	3	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	62
14	3	3	4	3	5	4	5	3	3	2	3	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	4	81

15	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	72
16	2	1	3	1	2	2	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	53
17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	75
18	4	3	4	3	4	5	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	76
19	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	2	5	5	5	92
20	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	82
21	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	78
22	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	83
23	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	86
24	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91
25	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74
26	3	4	4	4	4	3	4	3	2	2	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	57
27	3	3	4	4	4	4	4	3	2	1	3	3	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	55
28	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	78
29	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	65
30	2	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	86
31	3	2	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	86
32	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	96

33	4	1	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	84
34	4	2	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	5	2	3	5	5	5	3	5	5	5	94
35	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	80
36	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	3	4	4	2	2	1	4	4	3	4	4	4	75
37	2	3	2	4	4	4	5	4	3	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	68
38	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	103
39	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	103
40	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	82
41	3	2	3	4	4	5	4	3	1	2	4	4	4	2	3	1	3	3	3	3	3	3	67
42	3	3	5	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	77
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	86
44	3	4	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	77
45	4	4	4	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	2	4	4	4	86
46	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	69
47	4	3	5	4	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	81
48	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	75
49	3	1	3	3	3	4	5	4	3	2	4	3	4	1	1	1	4	4	4	4	4	4	69
50	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	78

51	3	2	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	71
52	3	4	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	80
53	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
54	3	1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	2	1	4	4	4	1	4	4	4	71
55	3	4	5	2	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	2	1	3	3	4	3	3	3	80
56	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	85
57	2	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	1	4	4	3	4	4	4	84
58	3	2	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	3	3	74
59	3	3	4	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	60
60	4	5	5	5	5	2	5	4	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	3	5	5	5	95
61	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	106
62	3	3	4	2	4	3	5	4	3	1	4	4	5	3	2	1	4	4	4	4	4	4	75
63	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	2	71
64	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	90
65	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	83
66	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	71
67	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	77
68	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	68

69	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	88
70	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	62
71	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	95
72	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	2	3	3	61
73	3	3	4	3	5	4	5	3	3	2	3	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	81
74	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	74
75	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	4	4	59
76	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	77
77	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	72
78	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	92
79	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	82
80	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	78
81	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	2	71
82	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	90
83	4	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	83
84	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	71
85	5	4	3	3	4	3	5	4	4	3	5	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	77
86	3	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	70

87	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	88
88	3	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	63
89	4	3	5	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	3	5	5	5	5	5	5	95
90	2	3	3	2	4	3	3	3	3	1	4	4	4	3	1	1	3	3	2	3	3	3	61
91	3	3	4	3	5	4	5	3	3	2	3	5	5	3	2	3	4	4	5	4	4	4	81
92	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	4	4	3	4	4	4	74
93	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	55
94	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	3	3	3	75
95	4	3	4	3	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	72
96	4	5	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	92
97	3	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	82
98	4	3	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	78
99	5	4	5	5	5	3	4	4	5	2	4	4	1	4	1	1	4	4	4	4	4	4	81
100	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	4	4	83
101	4	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90
102	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	74
103	1	4	3	4	4	4	4	3	2	1	4	4	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	54
104	3	4	4	4	4	4	5	3	2	1	3	4	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	57

105	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	77
106	3	2	3	4	4	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	65
107	2	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	86
108	3	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	91
109	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	95
110	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	86
111	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	2	3	5	4	4	5	4	4	4	91
112	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	83
113	3	3	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	1	4	4	3	4	4	4	77
114	2	4	4	3	4	4	5	4	3	2	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	73
115	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	94
116	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	5	96
	0.57	0.53	0.61	0.6	0.55	0.53	0.55	0.65	0.69	0.59	0.52	0.53	0.56	0.52	0.55	0.57	0.83	0.82	0.56	0.788	0.79	0.83	

ANEXO Nº 8
Evidencias

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"



SOLICITO: Permiso para aplicación de encuesta
de investigación a docentes.


DIRECTOR DE LA I.E. "SEBASTIÁN BARRANCA"-CAMANÁ

Jesús Alberto llave Umasi, identificado con DNI 30423580, domiciliado en la Asoc. De Vivienda "Cristo Rey" Mz. Q-3, Dist. Samuel Pastor, Prov. Camaná; siendo profesor matriculado en el programa de maestría de la Universidad "Cesar vallejo" - filial Camaná, me dirijo a UD con el debido respeto y digo:

Que al estar desarrollando mi tesis de maestría titulada "Clima institucional y desempeño docente en las I.E. del nivel secundario, Camaná 2015", en razón a lo argumentado solicito a UD. Permiso para la aplicación de las encuestas a los docentes de su digna institución educativa.

Por lo expuesto solicito a usted facilitarme el permiso a la presente.

Camaná, 15 de octubre del 2015


Lic. Jesús Alberto Llave Umasi
DNI 30423580



Handwritten initials

SOLICITO: Permiso para aplicación de encuesta
de investigación a docentes.

DIRECTORA DE LA I.E. "CRISTO REY"-CAMANÁ

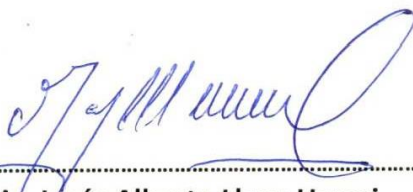
I.E. 41041 CRISTO REY CAMANA	
REGISTRO RECEPCION DE DOCUMENTOS	
Expediente N°	591
Fecha:	15 OCT 2015
Folios:	05
Firma:	

Jesús Alberto llave Umasi, identificado con DNI 30423580, domiciliado en la Asoc. De Vivienda "Cristo Rey" Mz. Q-3, Dist. Samuel Pastor, Prov. Camaná; siendo profesor matriculado en el programa de maestría de la Universidad "Cesar vallejo" - filial Camaná, me dirijo a UD con el debido respeto y digo:

Que al estar desarrollando mi tesis de maestría titulada "Clima institucional y desempeño docente en las I.E. del nivel secundario, Camaná 2015", en razón a lo argumentado solicito a UD. Permiso para la aplicación de las encuestas a los docentes de su digna institución educativa.

Por lo expuesto solicito a usted facilitarme el permiso a la presente.

Camaná, 15 de octubre del 2015


.....
Lic. Jesús Alberto Llave Umasi
DNI 30423580

